



Jaarverslag 2024

Vertrouwenspersonen



Inhoud

1	Inleiding	4
2	Team vertrouwenspersonen	5
2.1	Het team	5
2.2	Werkwijze	5
2.3	Hoofdtaken (proactieve) vertrouwenspersonen	6
2.4	Belangrijkste activiteiten in 2024	6
3	Meldingen ongewenste omgangsvormen	8
3.1	Vertrouwenspersonen voor studenten	9
3.2	Medewerkers	11
3.3	Promovendi	13
4	Meldingen in het kader van de wetenschappelijke integriteit	17
5	Meldingen in het kader van de klokkenluidersregeling	19
6	Vooruitblik 2025: aandachtspunten & aanbevelingen, plannen team vertrouwenspersonen	20
6.1	Aandachtspunten & aanbevelingen voor het College van Bestuur	20
6.2	Plannen team vertrouwenspersonen	21

1 Inleiding

Voor u ligt het Jaarverslag van het team vertrouwenspersonen 2024. Als vertrouwenspersonen zijn wij onderdeel van de hulpstructuur en helpen we een sociaal veilig studie- en werkklimaat op de Radboud Universiteit te borgen. Het beroep dat op ons wordt gedaan heeft de afgelopen jaren een forse groei doorgemaakt. Wij zijn zelf ook uitgegroeid tot een professioneel team met veel kennis en ervaring.

De Radboud Universiteit wil open en transparant zijn over het sociale veiligheidsbeleid en de uitvoering ervan. Daar hoort bij dat wij als vertrouwenspersonen verantwoording afleggen aan het College van Bestuur over wat we doen, en dat ons jaarverslag wordt gepubliceerd.

De voorgaande jaren was er telkens een stijgende lijn in het aantal meldingen*. In 2024 is het aantal meldingen licht gedaald: van ruim 400 meldingen in 2023 naar 376 in het afgelopen jaar. De daling is met name bij de studentmeldingen zichtbaar. Er is vooralsnog geen aanwijsbare verklaring voor de kentering te geven. Net als eerdere jaren zijn er op universiteits-, faculteits- en afdelingsniveau veel activiteiten georganiseerd over het thema sociale veiligheid, voor zowel medewerkers als studenten. Wij hebben daar vaak aan deelgenomen en laten zien wie we zijn en wat we doen. De drempel om contact met ons op te nemen is daardoor in onze beleving nog verder verlaagd. We hebben ook afgelopen jaar weer geïnvesteerd in de samenwerkingsrelaties binnen de universiteit. Leidinggevenden attenderen medewerkers regelmatig op de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon te consulteren. Ook degenen die worden aangesproken op ongewenst gedrag zoeken vaker ondersteuning van een vertrouwenspersoon. We kunnen daardoor in een eerder stadium begeleiding bieden, sparren of adviseren.

* Onder 'melding' verstaan we een verzoek om een gesprek met een vertrouwenspersoon en het daaraan opvolging geven door opvang, begeleiding en/of advisering.

2 Team vertrouwenspersonen

Wij zijn er voor de meer dan 24.000 studenten, ruim 6.000 fte medewerkers en bijna 1800 promovendi (met een dienstverband, een beurs, extern gefinancierd of self funded) van de Radboud Universiteit. De medewerkers van het Radboudumc, inclusief de daar werkzame promovendi, kunnen terecht bij de vertrouwenspersonen van het Radboudumc.

Wij zijn allemaal professioneel getraind en houden onze kennis en vaardigheden op peil door het volgen van bij- en nascholing en intervisie.

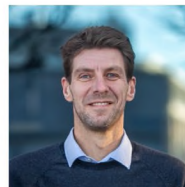
2.1 Het team



Caroline Bakkerus
Hoofd team vertrouwenspersonen
VP ongewenste omgangsvormen
medewerkers en promovendi



Pascale de Vos
VP ongewenste omgangsvormen
medewerkers en promovendi



Ton Stokkermans
VP ongewenste omgangsvormen
medewerkers en promovendi



Katja Laumans-Bakers
VP ongewenste omgangsvormen
medewerkers en promovendi



Alessandra Aoki dos Santos
VP ongewenste omgangsvormen
studenten



Peter van Oorschot
VP ongewenste omgangsvormen
studenten



Anne van Sluijs
VP ongewenste omgangsvormen
studenten



Marieke van der Burgh
VP ongewenste omgangsvormen
studenten



Rob Holland
VP wetenschappelijke integriteit



Didi Braat
VP wetenschappelijke integriteit



Roel Willems
VP bestuurlijke integriteit
(klokkenluidersregeling)



Wil Rustenhoven
Management assistent
team vertrouwenspersonen

2.2 Werkwijze

Meldingen komen over het algemeen per e-mail (vertrouwenspersonen@ru.nl). De managementassistent reageert vrijwel altijd dezelfde werkdag nog op de mail en doet een korte telefonische intake. We zijn ook telefonisch bereikbaar voor het verkrijgen van informatie of het doen van een melding.

De managementassistent registreert de melding ten behoeve van het jaarverslag en geeft deze in behandeling bij één van de vertrouwenspersonen. De behandelend vertrouwenspersoon neemt vervolgens binnen twee werkdagen contact op met de melder voor het maken van een afspraak. Over een eventueel vervoltraject maken melder en vertrouwenspersoon in onderling overleg afspraken. In de praktijk werkt dit goed; er zijn geen wachttijden en melders waarderen het dat ze indien nodig dezelfde dag nog een vertrouwenspersoon kunnen spreken.

We beschikken over gespreksruimtes en werkplekken op een rustige locatie op de campus.

2.3 Hoofdtaken (proactieve) vertrouwenspersonen

Wij zorgen voor de opvang, begeleiding en advisering van medewerkers en studenten.

We zijn aanspreekpunt voor iedereen die ongewenst gedrag ervaart, zoals (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten of agressie, of zorgen heeft over (wetenschappelijke) integriteit.

Medewerkers en studenten kunnen bij ons hun verhaal kwijt en met ons de mogelijkheden verkennen om hun situatie te verbeteren. Het helpt vaak al om te luisteren en samen de zaken op een rij te zetten. De begeleiding kan ook verder gaan, zoals ondersteuning tijdens een gesprek met een derde of in een klachtenprocedure. De melder houdt altijd zelf de regie. We nemen het probleem niet over, maar bieden ondersteuning zodat de student of medewerker zoveel mogelijk op eigen kracht de situatie kan verbeteren.

We kunnen doorverwijzen naar bijvoorbeeld de campuspsycholoog, de studieadviseur of HR als de melding de rol van de vertrouwenspersoon overstijgt of andere zaken betreft dan ongewenste omgangsvormen en (wetenschappelijke) integriteit.

Wij verzorgen voorlichting voor en verstrekken informatie aan medewerkers en studenten over de rol van de vertrouwenspersoon.

We geven aan alle medewerkers en studenten uitleg over ongewenste omgangsvormen, wetenschappelijke integriteit en de rol van de vertrouwenspersoon. We geven voorlichting over preventie van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag, over wetenschappelijke integriteitsschendingen en over het bevorderen van goed gedrag in de organisatie voor studenten, medewerkers, management én bestuur. We informeren medewerkers en studenten ook over de positie en werkwijze van de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen en zijn een logisch eerste loket voor degenen die overwegen een klacht in te dienen. We hebben regelmatig overleg en stemmen af met bestuurders en samenwerkingspartners als de ombudsfunctionarissen, HR-medewerkers, studieadviseurs, de bedrijfsarts en het bedrijfsmaatschappelijk werk.

Wij adviseren - gevraagd en ongevraagd - bestuur en management.

Wij bespreken de in ons jaarverslag opgenomen bevindingen en aanbevelingen met het College van Bestuur. Als daar aanleiding toe is, adviseren of signaleren we tussentijds ook gevraagd of ongevraagd. Daarnaast hebben we jaarlijks overleg met de besturen van alle faculteiten en overige organisatieonderdelen. Ook daar geldt dat we tussentijds adviseren of signaleren als daar aanleiding voor is. Bestuur en management zoeken op hun beurt ook contact met ons voor advisering.

2.4 Belangrijkste activiteiten in 2024

De prioriteit van ons werk lag bij de opvang, begeleiding en advisering van medewerkers en studenten die contact met ons hebben gezocht (een 'melding' hebben gedaan). De begeleiding was op regelmatige basis intensief. Daarnaast hebben we ingezet op advisering van en signalering naar management en faculteitsbesturen (proactief).

Op uitnodiging van de faculteiten en andere organisatieonderdelen hebben we ook dit jaar weer presentaties verzorgd over de rol van de vertrouwenspersoon, als onderdeel van themabijeenkomsten over sociale veiligheid zowel voor medewerkers als voor studenten. Ook de vertrouwenspersonen

wetenschappelijke integriteit hebben organisatiebreed actief aandacht gevraagd voor dit onderwerp, en hebben hun eigen rol toegelicht.

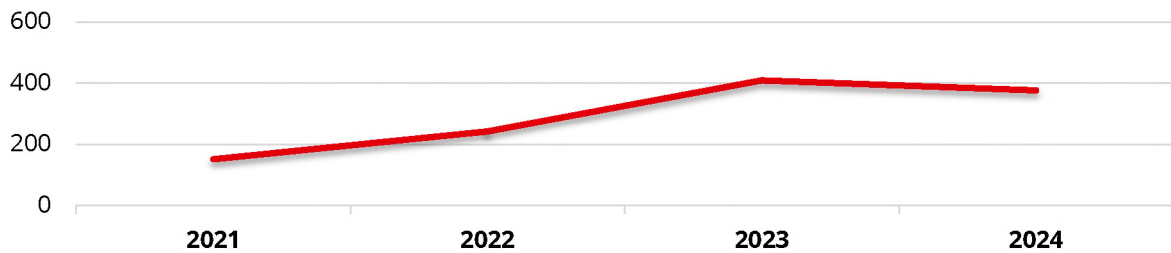
We hebben de samenwerking verder versterkt met:

- Verschillende ketenpartners binnen de Radboud Universiteit (College van Bestuur, raad van toezicht), faculteitsbesturen, HR-adviseurs, beleidsmedewerkers sociale veiligheid, communicatiemedewerkers, medezeggenschap);
- Partners in de hulpstructuur, zoals de ombudsfunctionarissen, de coördinator van het team vertrouwenspersonen van het Radboudumc, de teamleiders van de bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werkers (Arbo- en Milieudienst);
- De doelgroepen (studentenorganisaties, graduate schools, promovendinetwerken, etc.);
- Externe partners zoals de vertrouwenspersonen van andere universiteiten.



3 Meldingen ongewenste omgangsvormen

Er zijn in 2024 over de hele linie 376 meldingen binnengekomen. Dat betekent dat voor het eerst sinds jaren het aantal meldingen niet sterk is toegenomen, maar juist iets is gedaald. De daling is met name bij de studentmeldingen zichtbaar. Daar is vooralsnog geen aanwijsbare verklaring voor te geven.



Hieronder volgt een uitgebreide analyse van de meldingen van studenten, medewerkers en promovendi en de meldingen bij de vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit en klokkenluidersregeling.

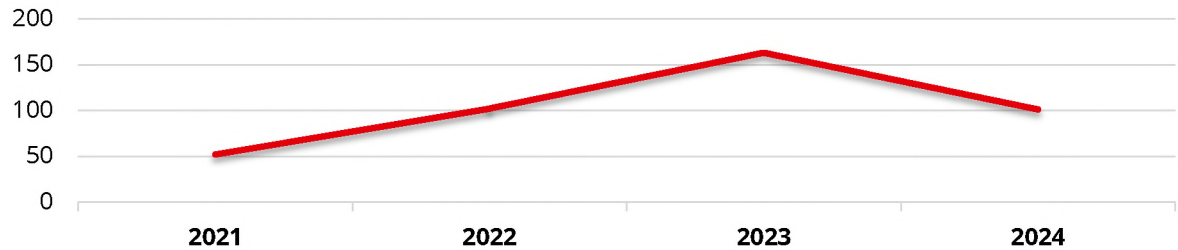
Er zijn ook algemene opmerkingen en bevindingen die voor alle onderdelen gelden en die we daarom eerst noemen:

1. We krijgen vaak terug van melders dat het fijn is dat ze hun verhaal kwijt kunnen bij een vertrouwenspersoon die met aandacht en zonder oordeel luistert en helpt om de situatie in perspectief te zien, keuzes te maken en te ondersteunen bij (de voorbereiding op) gesprekken.
2. Het heeft meerwaarde voor de afhandeling van meldingen dat alle vertrouwenspersonen in één team zijn ondergebracht. Dat maakt het makkelijker om in casuïstiek waarin bijvoorbeeld een student en een medewerker betrokken zijn of waar ongewenst gedrag én schending van de wetenschappelijke integriteit spelen, samen op te trekken.
3. Het is voor medewerkers en studenten redelijk duidelijk wat de rol van de vertrouwenspersoon is, maar het blijft lastig om door de bomen het bos te zien als het gaat om de hulpstructuur in zijn geheel. Dat geldt ook voor de professionals in de hulpstructuur zelf. Het helpt om elkaar op te zoeken en zo de professionele samenwerking te versterken.
4. Het is niet in cijfers uit te drukken waar de meldingen toe hebben geleid voor de melders. Vaak zijn één of enkele gesprekken voor de melder voldoende om verder te kunnen, of volgt doorverwijzing, en is dat de afronding. En soms is langere begeleiding gewenst en ondersteunen we bijvoorbeeld bij de (voorbereiding op) gesprekken. Melders koppelen niet altijd terug of de voor hen ongewenste situatie daadwerkelijk is verbeterd. Dat hoeft ook niet. Wij informeren in het kader van de nazorg in de meeste gevallen nog wel een keer hoe het met de melder gaat. Het komt ook voor dat een iemand na lange tijd weer contact opneemt over dezelfde casuïstiek of met een nieuwe hulpvraag.

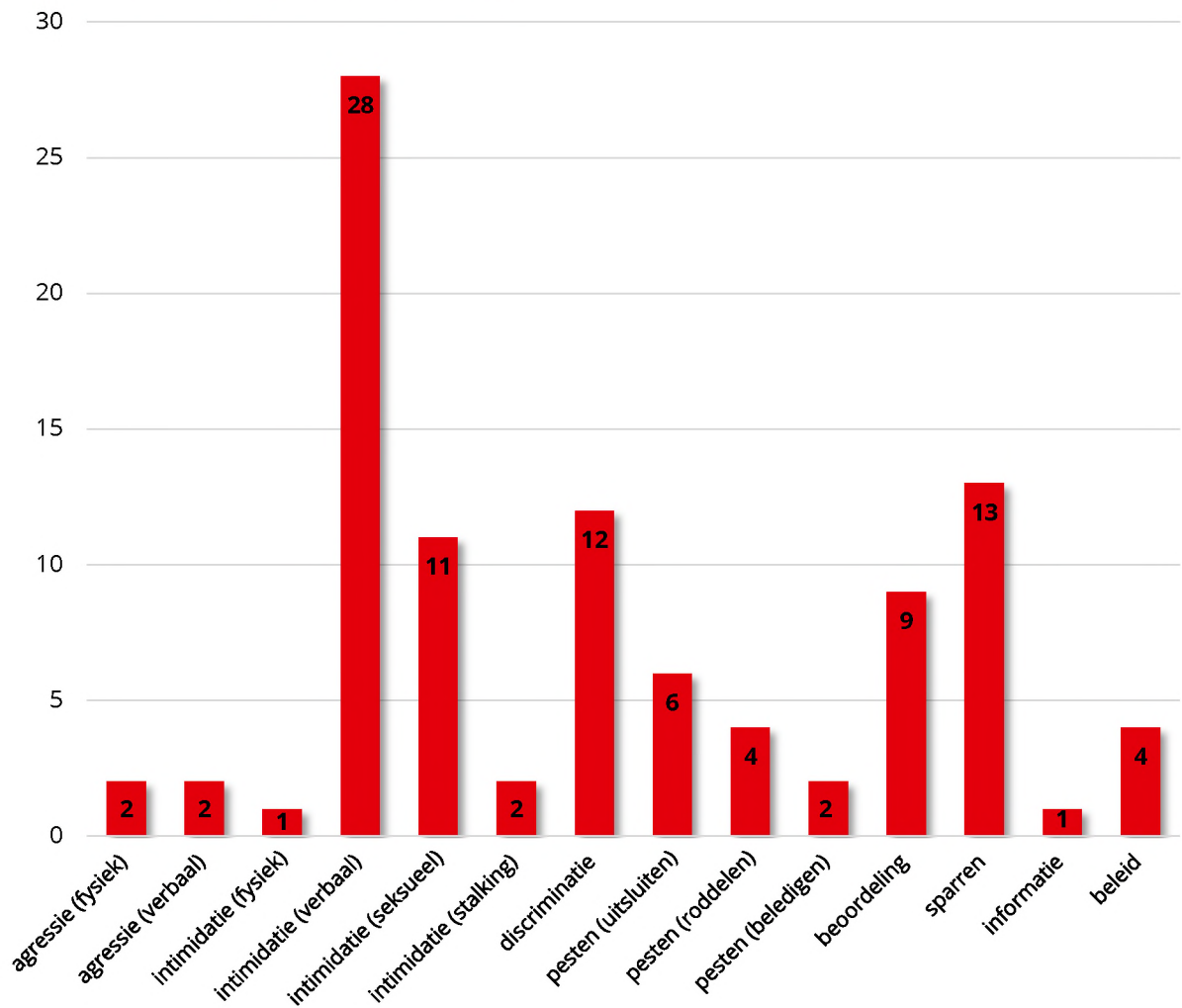
Vooruitlopend op de invoering van het registratiesysteem, wordt in dit jaarverslag al gewerkt met de categorie-indeling van de meldingen zoals die dan zal zijn. Die wijkt iets af van de categorie-indeling die in het jaarverslag van 2023 werd gehanteerd.

3.1 Vertrouwenspersonen voor studenten

Aantal meldingen van studenten



Aard van de meldingen van studenten



De tijdsbesteding was gemiddeld 4 uur per melding, met uitschieters tot meer dan 10 uur.

Wat valt op?

Waar het aantal meldingen de voorgaande jaren telkens fors toenam, is het aantal meldingen in 2024 gedaald tot het niveau in 2022. Het is gissen naar een verklaring daarvoor. Bij enkele andere universiteiten is het aantal meldingen ook afgenomen. Of het een eenmalige daling is of een structurele afname zal de komende jaren blijken.

Over de hele linie bestond de ondersteuning meestal uit begeleiding: gesprekken en eventueel voorbereiding op en begeleiding bij een gesprek met een docent, studentendecaan, studiebegeleider of medestudent of voorbereiding op en begeleiding bij procedures bij de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen of de examencommissie. In de overige gevallen bestond de ondersteuning uit sparren, informatieverstrekking of doorverwijzing.

Bij seksuele intimidatie is de lastveroorzaker in ongeveer de helft van de gevallen een medestudent (bijvoorbeeld tijdens introductieweekends of feesten) en in de andere gevallen een docent. Bij verbale intimidatie is de lastveroorzaker in de helft van de gevallen een docent en in de overige gevallen een extern persoon of een medestudent.

Studenten hebben ondanks de uitgebreide informatievoorziening over de rol van de vertrouwenspersoon toch nog vaak de verwachting dat we als belangenbehartiger in actie komen of namen van overlastgevers registreren. Studenten zijn zelf terughoudend in het zetten van vervolgstappen, uit angst voor mogelijke repercussies.

Verder valt op dat collega's die professioneel met studenten te maken hebben, zoals studieadviseurs, ons steeds beter weten te vinden om te sparren.

Wat kan beter?

- Vorig jaar schreven we: "Een gedragscode voor studenten zou een stevig handvat bieden om studenten zich expliciet te laten committeren aan de normen en waarden van de Radboud Universiteit. Als helder is wat we van elkaar verwachten en wat de consequenties zijn van ongepast gedrag, kan adequater worden gehandeld in situaties waarin dat nu soms niet mogelijk is." Inmiddels wordt de laatste hand gelegd aan de gedragscode voor studenten. Dat is een grote stap in de goede richting.
- Wat beter kan, is ondersteuning van faculteiten bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag door studenten met ernstige psychiatrische problematiek. De focus ligt vaak op de student die de overlast veroorzaakt: wat heeft de student nodig aan ondersteuning en welke (orde)maatregelen zijn mogelijk? Dat is uiteraard belangrijk, maar leidt tot situaties waarin medestudenten veel overlast ervaren en zich soms zeer onveilig voelen. Het vraagt van de faculteiten bovendien erg veel tijd en inspanning. Zie voor het hiermee verband houdende onderwerp 'zorgwekkend gedrag' hoofdstuk 6.

Vertrouwenscontactpersonen voor studenten bij studie- en studentenorganisaties

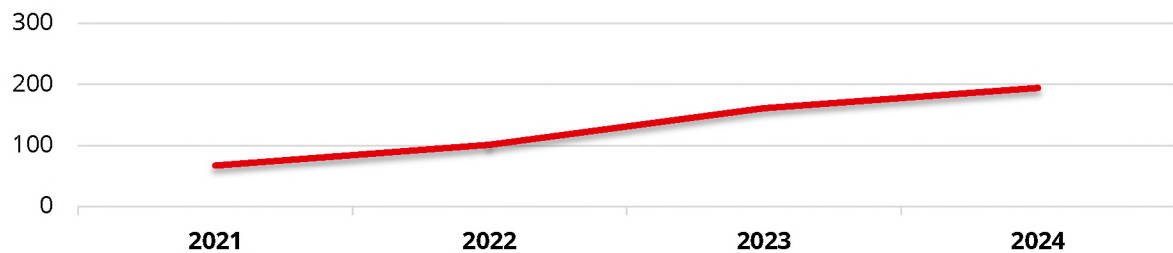
Deze vertrouwenscontactpersonen zijn zelf student en lid van de studie- of studentenvereniging. Zij hebben een signalerende rol binnen de vereniging. De doelgroep (leden en bestuur) kan bij hen terecht voor een vertrouwelijk gesprek over sociale onveiligheid. Voor advisering over ingewikkelde casuïstiek of het doen van een melding kunnen de vertrouwenscontactpersonen terecht bij ons, de vertrouwenspersonen voor studenten. Zoals we vorig jaar al schreven, maakt het gegeven dat studentenverenigingen zelfstandige organisaties zijn, het voor de universiteit lastig om in te grijpen wanneer er iets aan de hand is.

De afdeling Student Life and International Mobility (SLIM) van de universiteit is verantwoordelijk voor de training van vertrouwenscontactpersonen (60 in 2024). Daarnaast heeft SLIM als pilot afgelopen jaar studentbestuurders getraind in gesprekstechnieken voor het voeren van lastige gesprekken.

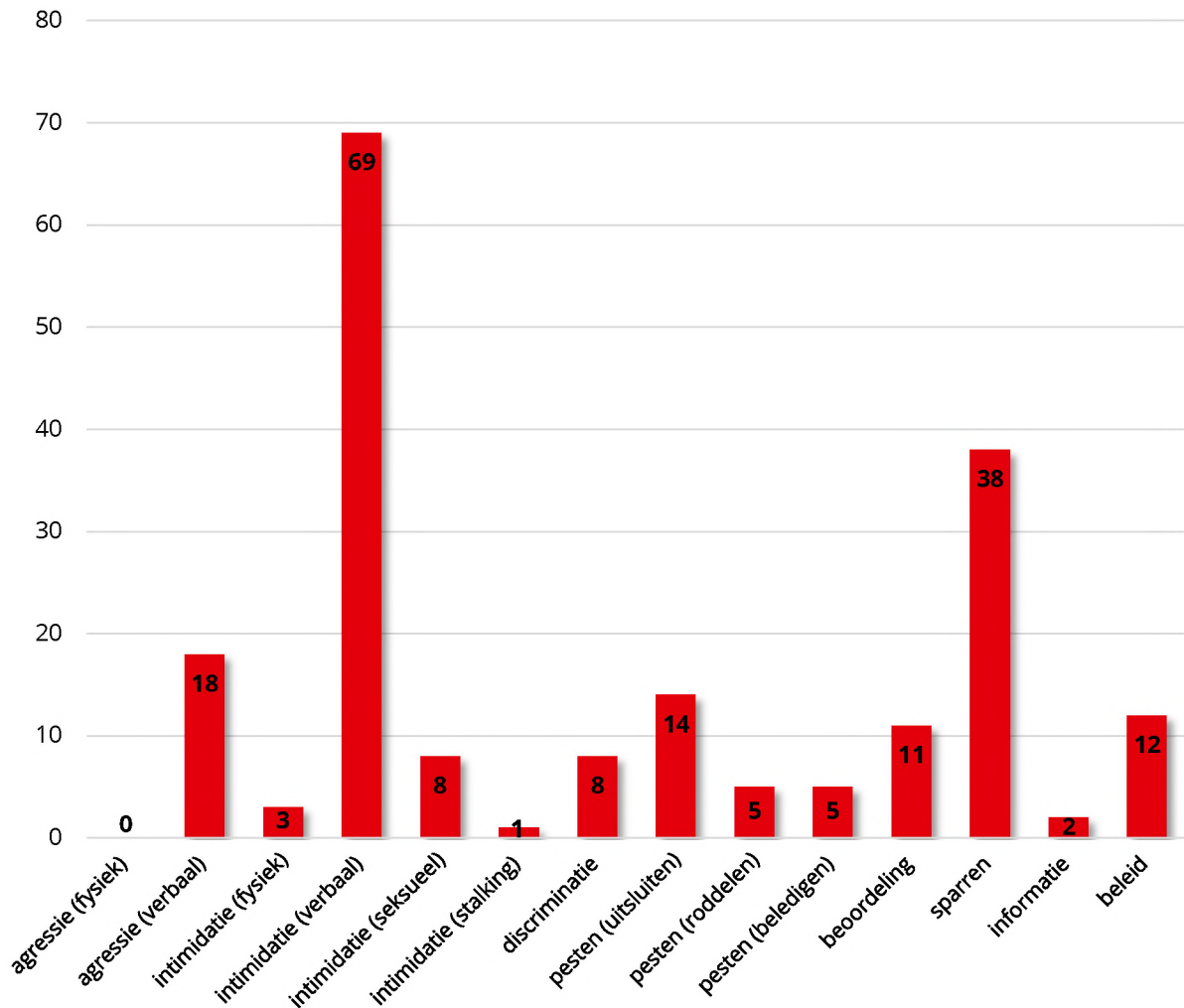
Wij hebben regelmatig werkoverleg met SLIM en de ombudsfunctionaris voor studenten, om de lijntjes kort te houden en elkaar te informeren en consulteren over allerlei studentgerelateerde onderwerpen, zoals bijvoorbeeld de introductieweek. Dat werkt goed.

3.2 Medewerkers

Aantal meldingen van medewerkers



Aantal meldingen van medewerkers



De tijdsbesteding was gemiddeld bijna 4,5 uur per melding, met uitschieters tot meer dan 20 uur.

Wat valt op?

Waar bij de studenten het aantal meldingen in 2024 aanzienlijk is gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar, is er bij meldingen door medewerkers een lichte stijging zichtbaar. Het is niet met zekerheid te zeggen waarom het aantal meldingen is toegenomen, maar één verklaring is in onze beleving dat de drempel om contact op te nemen met een vertrouwenspersoon verder is verlaagd. Medewerkers weten ons per e-mail of telefonisch goed te vinden. In de meeste gevallen bestond de ondersteuning uit begeleiding en in een aantal gevallen was sprake van sparren, informatieverstrekking of doorverwijzing. Het grootste aantal meldingen is geschaard onder de noemer verbale intimidatie. Bij die meldingen is bijna altijd sprake van een hiërarchische relatie tussen de melder en de 'lastveroorzaker'.

Ook HR-adviseurs en leidinggevenden doen regelmatig een beroep op ons voor advisering of om te sparren. We ontvangen ook steeds meer meldingen van medewerkers die te maken hebben met een (dreigend)

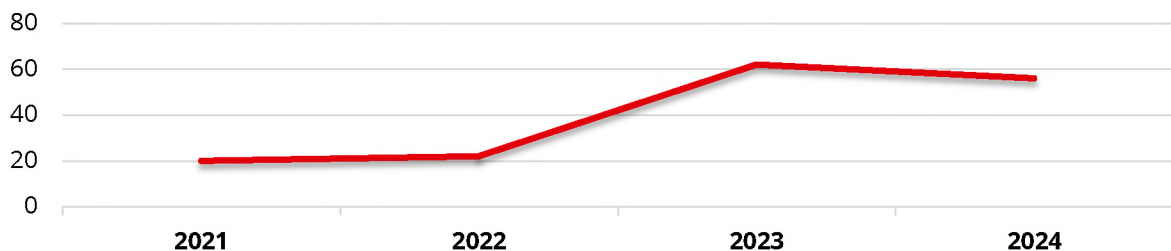
arbeidsconflict. Het gaat dan vaak om een combinatie van onenigheid over hun taak enerzijds en bejegening anderzijds, waardoor medewerkers zich sociaal onveilig voelen. Wij helpen hen analyseren welk deel van het probleem taakgerelateerd is en welk deel ervaren ongewenst gedrag. Voor het taakgerelateerde deel verwijzen we door naar HR en/of juridische hulpverlening. Wat we ook vaker zien, is dat medewerkers die ongewenst gedrag van elkaar ervaren allebei – afzonderlijk - contact opnemen met een vertrouwenspersoon, of dat de ‘lastveroorzaker’ contact opneemt nadat hij of zij is aangesproken door een medewerker die wordt ondersteund door een vertrouwenspersoon.

Wat kan beter?

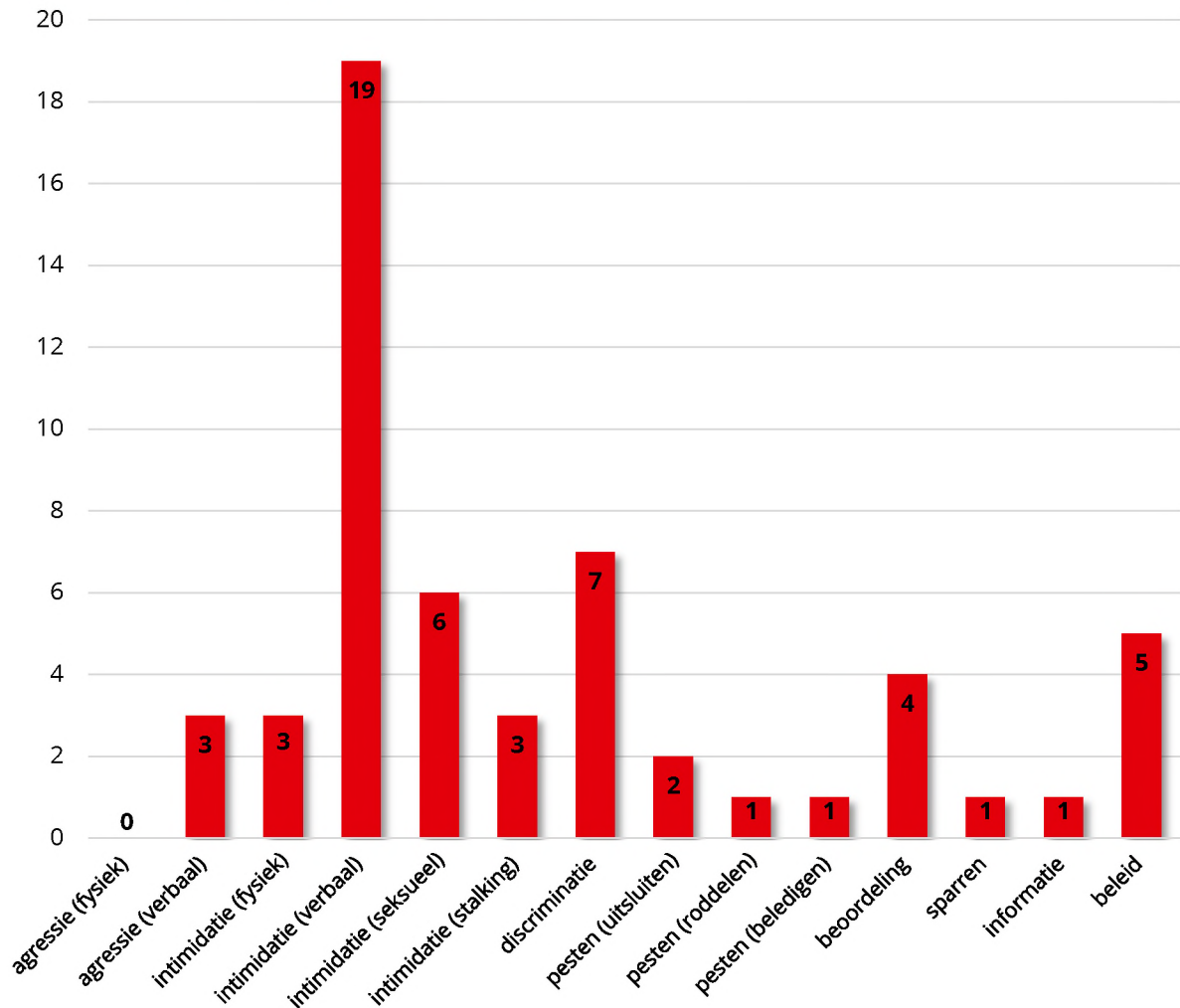
- Medewerkers weten niet goed waar ze kunnen aanklaarten dat ze er in hun werk hinder van ondervinden dat een leidinggevende in hun beleving gebrekkig leiderschap toont. De HR-adviseur wordt nog vaak meer als adviseur van de leidinggevende gezien dan als adviseur van de organisatie. Het helpt als duidelijker is wat medewerkers van hun leidinggevende en (proactief) van HR mogen verwachten, en andersom ook: wat leidinggevend van HR en medewerkers mogen verwachten en hoe ze daarover communiceren.
- Wat ook beter kan, is in jaargesprekken en tussentijdse gesprekken met leidinggevend proactief aandacht besteden aan sociale én psychologische veiligheid binnen hun team, zo mogelijk met inbreng van 360 graden feedback. Als bespreekbaar is wat er wel en niet goed gaat, kan indien nodig bijsturing plaatsvinden en bijvoorbeeld coaching worden geboden. Verplichte deelname aan intervisie en leiderschapsprogramma's zal naar onze mening ook een positief effect hebben. Geef hierin als (leidinggevende van de) leidinggevende het goede voorbeeld,
- Goed leiderschap kost naast training en ervaring opdoen ook in de dagelijkse uitvoering veel tijd. We zien regelmatig dat leidinggevend de tijd niet hebben of nemen om hun medewerkers over meer dan alleen taakinhoudelijke onderwerpen te spreken. Ook dat kan en moet beter.

3.3 Promovendi

Aantal meldingen van promovendi



Aard van de meldingen van promovendi



De tijdsbesteding was gemiddeld 5,5 uur per melding, met uitschieters tot meer dan 20 uur.

Wat valt op?

Het aantal promovendi dat zich bij de vertrouwenspersonen heeft gemeld, was in 2023 sterk toegenomen ten opzichte van de voorgaande jaren. In 2024 is het aantal meldingen niet verder gestegen. Ook hier geldt dat er geen duidelijke verklaring voor is te geven.

Een derde van de meldingen betreft verbale intimidatie. Daaronder vallen onder druk zetten, machtsmisbruik en onberekenbaar gedrag. Als 'lastveroorzaker' is meestal de promotor genoemd en soms de dagelijks begeleider of leidinggevende. Het is opvallend dat promovendi vaak contact zoeken met een vertrouwenspersoon rond een beoordelingsmoment, zoals de go-no go beslissing.

De meldingen vergen nogal eens een intensief begeleidingstraject (veel begeleidings- en adviesgesprekken en in een aantal gevallen ook voorbereiding van en bijstaan bij gesprekken met de promotor, dagelijks begeleider en/of management). Wat naar voren blijft komen, is dat een promovendus terughoudend is met het aanklaarten van een onveilige werksituatie bij de promotor. De promovendus is voor het kunnen

afronden van het proefschrift erg afhankelijk van de promotor en zelfs daarna kan de invloed op de carrière groot zijn. Een andere reden om terughoudend te zijn, is gebrek aan vertrouwen dat er adequate opvolging aan een melding wordt gegeven. Het gevolg is dat ongewenste situaties in stand blijven en de promovendus de weg van de minste weerstand zoekt om het proefschrift te kunnen voltooien. Als de omgeving er al van weet (collega's, mentor, Graduate School coördinator, HR) is die niet altijd bij machte om in te grijpen, of de promovendus wil het niet uit angst voor de mogelijke gevolgen. Een positieve ontwikkeling is wel dat we in casuïstiek steeds meer samenwerken met de Graduate School coördinatoren, HR etc., in plaats van naar elkaar door te verwijzen. Dat kan uiteraard alleen als de promovendus dat zelf wil.

Verder valt op dat relatief veel promovendi burn-out klachten of (andere) psychische problematiek ervaren. En we horen ook regelmatig dat een promovendus met een andere culturele achtergrond zich op de werkvloer maar aan moet passen 'want zo doen we het hier nu eenmaal'.

Wat kan beter?

- Er is een nog grotere alertheid nodig van promovendibegleiters, management en bestuur voor het vroeg signaleren van situaties van sociale en/of psychologische onveiligheid van promovendi en het bespreken/oplossen ervan.
- Wij kunnen nog meer inzetten op samenwerking in de ondersteuning van promovendi in casuïstiek. Ze hoeven dan niet telkens opnieuw hun verhaal te vertellen en relevante informatie komt makkelijker bij elkaar.

Vertrouwenscontactpersonen voor promovendi, postdocs en junior docenten

De vertrouwenscontactpersonen zijn medio 2023 geïntroduceerd als extra aanspreekpunt voor de doelgroep promovendi, postdocs en junior docenten (verder: promovendi) binnen hun faculteit of onderzoeksinstituut, aanvullend op de universiteitsbreed werkende vertrouwenspersonen.

De vertrouwenscontactpersonen zijn in de meeste gevallen zelf als wetenschapper werkzaam in het onderzoeksinstituut en daarom laagdrempelig benaderbaar voor promovendi die vragen hebben over onder meer de begeleiding, werk-, prestatie- of publicatiedruk of wetenschappelijke integriteit. Als het gaat om gedrag dat als ongewenst wordt ervaren, vindt warme overdracht plaats naar ons, de vertrouwenspersonen voor promovendi. Andersom kunnen wij de vertrouwenscontactpersonen consulteren. Wij verzorgen de training en intervisie voor de vertrouwenscontactpersonen.

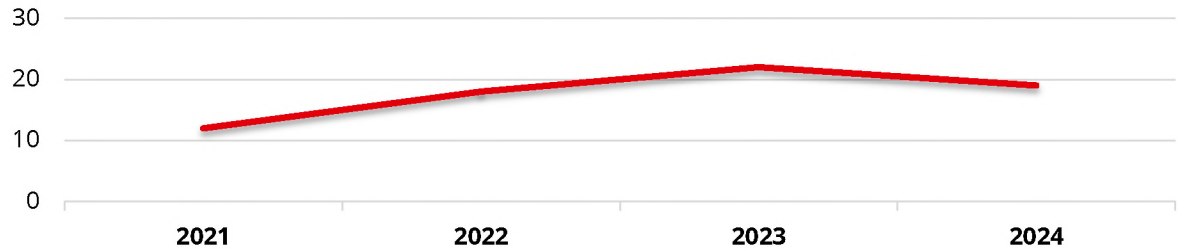
Inmiddels zijn er 31 vertrouwenscontactpersonen getraind en actief, verdeeld over nagenoeg alle faculteiten. Hun bekendheid is toegenomen door deelname aan voorlichtingsactiviteiten en informatie op de website van de universiteit en de faculteit of het onderzoeksinstituut.

De vertrouwenscontactpersonen leggen geen verantwoording af aan de faculteit of het onderzoeksinstituut over de aard en inhoud van de gesprekken die ze hebben gevoerd met promovendi. In plaats daarvan rapporteren ze beknopt en geanonimiseerd aan de vertrouwenspersonen. Wij nemen op deze plek een korte toelichting op van de activiteiten van de vertrouwenscontactpersonen:

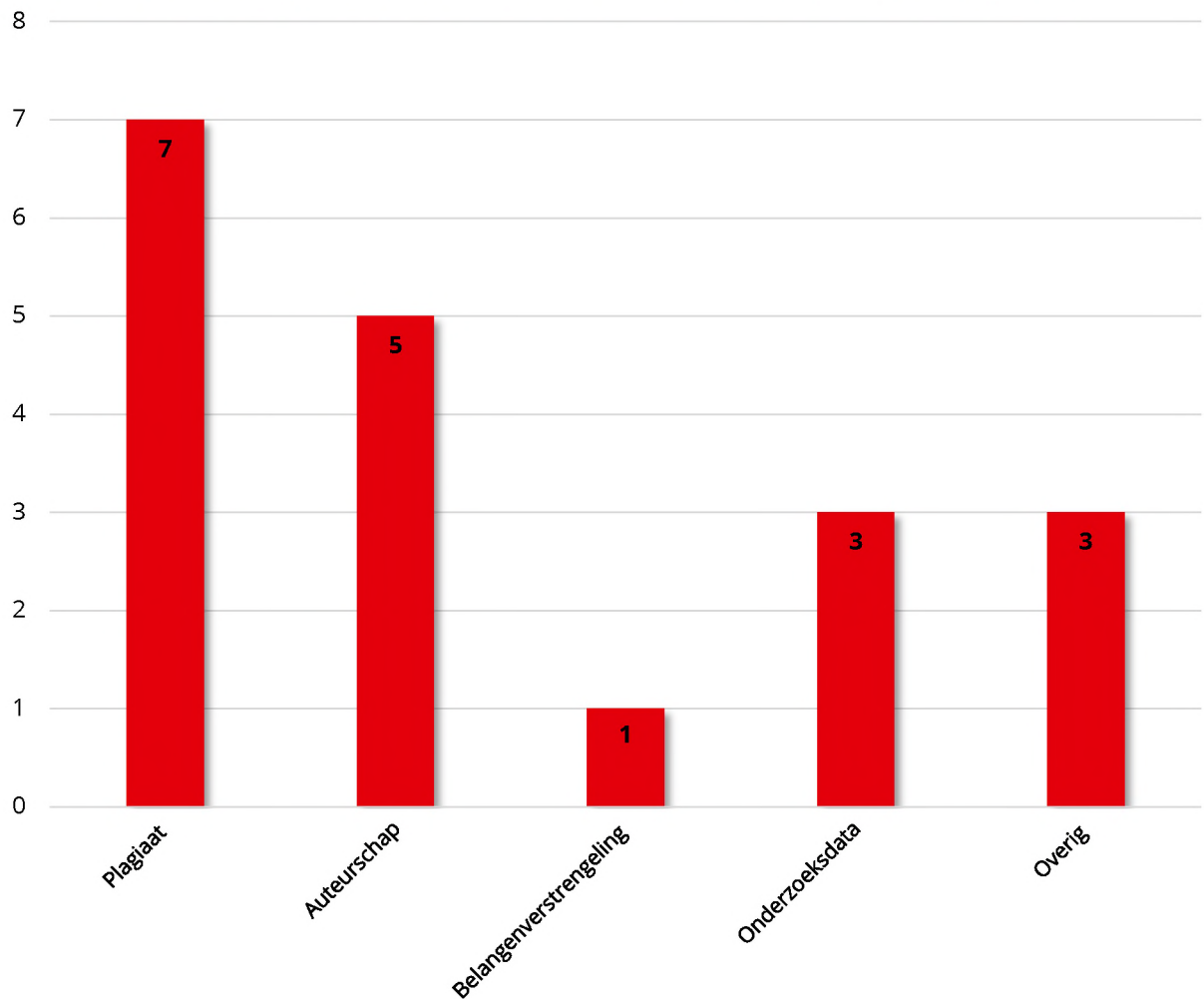
- 62 promovendi hebben in 2024 een gesprek aangevraagd met een vertrouwenscontactpersoon;
- De meeste gesprekken gingen over begeleiding en communicatie met de begeleiders, carrière, werkdruk of persoonlijke vragen;
- In 25% van de gesprekken ging het (ook) over ongewenste omgangsvormen en in ongeveer 10% over wetenschappelijke integriteit. In de helft van deze gevallen was één gesprek voldoende voor de promovendus om verder te kunnen, in de andere helft van de gevallen is doorverwezen naar de vertrouwenspersonen voor verdere begeleiding;
- De promovendi die werden doorverwezen naar de vertrouwenspersonen, gaven aan dat zij de 'tussenstap' van de vertrouwenscontactpersoon prettig vonden.

4 Meldingen in het kader van de wetenschappelijke integriteit

Aantal meldingen in het kader van de wetenschappelijke integriteit



Aard van de meldingen in het kader van de wetenschappelijke integriteit



De tijdsbesteding was gemiddeld ruim 3 uur per melding.

Wat valt op?

Het aantal meldingen is de afgelopen jaren stabiel gebleven. De toename van het aantal meldingen over verdenking van plagiaat is opvallend. Bij de meldingen over auteurschap valt op dat er grote terughoudendheid is om zich openlijk uit te spreken uit angst voor de gevolgen voor de carrière.

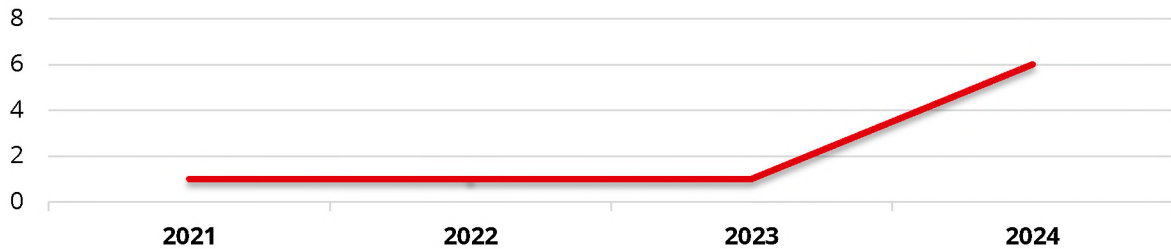
Onze ondersteuning bestond in de meeste gevallen uit advisering en in één geval uit begeleiding tijdens een klachtenprocedure bij de commissie wetenschappelijke integriteit.

Wat kan beter?

- Om eventuele problemen voor te zijn, is het verstandig om in sollicitatieprocedures standaard aan de kandidaat te vragen of er bij de huidige of eerdere werkgever zaken hebben gespeeld die relevant zijn om te weten in het kader van (wetenschappelijke) integriteit. Dat vereist grote zorgvuldigheid en moet daarom geprotocolleerd worden.
- Belangenverstrengeling van werkzaamheden voor de Radboud Universiteit en (privé-)nevenwerkzaamheden is een belangrijk thema. Leidinggevenden hebben niet altijd voldoende zicht op de (tijdsbesteding van) de verschillende activiteiten van wetenschappelijk medewerkers. Dat kan beter, inclusief het aangaan van het gesprek erover.

5 Meldingen in het kader van de klokkenluidersregeling

Aantal meldingen in het kader van de klokkenluidersregeling



Aard van de meldingen in het kader van de klokkenluidersregeling

Over de aard van de meldingen valt te zeggen dat ze gaan over mismanagement, verziekte werksfeer, pesten, roddelen en/of onbehoorlijk met elkaar communiceren. Een gebrek aan transparantie, groepen of mensen tegen elkaar uitspelen worden ook genoemd.

Wat valt op?

De vertrouwenspersoon klokkenluidersregeling is in 2024 makkelijker gevonden dan in de voorgaande jaren; vier keer door een leidinggevende, één keer door een medewerker en één keer door een promovendus. Er was vaak sprake van al lang slepende casuïstiek waarin adequate opvolging uitbleef of de melder zich voelde tegengewerkt. Melders willen verkennen of het zwaardere middel klokkenluidersmelding een optie is voor hun casus. De ondersteuning bestond in de meeste gevallen uit informatievoorziening en meedenken. De drempel om vervolgens een formele klokkenluidersmelding te doen wordt nog steeds als erg hoog ervaren.

Wat kan beter?

- Melders ervaren het hoger management soms als niet integer. Meer transparantie over besluitvorming kan een deel van die zorg wegnemen.
- In de klokkenluidersregeling zitten voor potentiële melders enkele knelpunten, waaronder het in geval van een interne melding door het College van Bestuur instellen van een ad hoc onderzoekscommissie. Met de invoering per 1 januari 2025 van de op de Wet bescherming klokkenluiders gebaseerde Klokkenluidersregeling Nederlandse Universiteiten komt voor de gehele universitaire sector een gelijklopende procedure voor het melden van een vermoeden van een misstand. Daarmee worden de knelpunten uit de huidige regeling weggenomen.

6 Vooruitblik 2025: aandachtspunten & aanbevelingen, plannen team vertrouwenspersonen

6.1 Aandachtspunten & aanbevelingen voor het College van Bestuur

Opvolging van meldingen in de lijn

Er is door de Radboud Universiteit het afgelopen jaar in de projectvorm van 'Prevent-Care-Cure' hard gewerkt aan het verstevigen van het fundament voor een studie- en werkomgeving waarin samenwerking, collegialiteit, gelijkwaardigheid, openheid en aandacht voor elkaar vanzelfsprekend zijn. Voor de 'Cure' is een Radboudbreed meldpunt in ontwikkeling, waar medewerkers en studenten een melding over grensoverschrijdend gedrag kunnen doen. Daarmee wordt voorzien in de behoefte aan een centrale plek waar meldingen worden ontvangen en van waaruit opvolging in de lijn deskundig wordt uitgezet en gemonitord.

Omdat het doen van een formele melding hoog op de escalatieladder staat, is het wenselijk dat de medewerker of student zich eerst bij ons 'meldt' voor opvang, begeleiding en advisering. Het is onze ervaring dat mensen die ongewenst of grensoverschrijdend gedrag ervaren, lang niet altijd weten wat ze kunnen doen om dat gedrag te stoppen en dan uit boosheid of machteloosheid meteen een formele melding willen doen. Wij bieden ruimte om het verhaal te doen, helpen het probleem analyseren en denken mee over de opties die er zijn (kort gezegd van geen actie ondernemen, in gesprek gaan met de lastveroorzaker, melden bij de leidinggevende van de lastveroorzaker tot het indienen van een klacht). Dat leidt vaak tot het (eerst) benutten van de-escalerende opties. Als het dan alsnog komt tot een formele melding, is dat een weloverwogen keuze. Wij hebben er vertrouwen in dat het centrale meldpunt zal bijdragen aan een zorgvuldige, deskundige en proportionele opvolging van meldingen. De lancering staat gepland voor de tweede helft van 2025. In de tussentijd blijven we werken met de huidige middelen. In het afgelopen jaar hebben we gemerkt dat de opvolging van meldingen binnen de lijn niet altijd adequaat was of uitbleef. We zullen dit komend jaar actief adresseren als punt van aandacht.

Actief bevorderen van sociale veiligheid én psychologische veiligheid

In onze organisatie wordt 'sociale veiligheid' gebruikt als overkoepelende term voor zowel sociale veiligheid als psychologische veiligheid.

Sociale veiligheid is samen te vatten als het geheel van regels, afspraken en procedures en de toepassing ervan, die ertoe moet leiden dat iedereen binnen de organisatie zich beschermd voelt tegen onveilige situaties die worden veroorzaakt door anderen binnen de organisatie.

Psychologische veiligheid gaat over de kwaliteit van de onderlinge omgang binnen de team- of onderwijssetting: durf je vragen te stellen, fouten te maken of een afwijkende mening te hebben, zonder angst voor negatieve gevolgen? Wordt open communicatie gestimuleerd?

Ze zijn allebei nodig om een open en veilig werk- en studieklimaat te creëren. Voor het actief bevorderen daarvan is het aan te raden om beide begrippen te hanteren.

Realiseren van een poule van professionals

Bij conflicten tussen medewerkers is er regelmatig behoefte aan een professional binnen de universiteit voor gespreksbegeleiding of bemiddeling. De leidinggevende kan niet altijd die rol op zich nemen, al helemaal niet als hij of zij zelf partij is in het conflict. De HR-adviseur van het betreffende organisatieonderdeel is ook niet altijd in de positie om als gespreksbegeleider of bemiddelaar te fungeren en wordt bovendien niet door alle medewerkers als neutraal ervaren. Daarom is de beschikbaarheid van een organisatiebrede poule wenselijk, waarop indien nodig een beroep kan worden gedaan.

Beleid voor het omgaan met zorgwekkend gedrag

Studenten en medewerkers die zich misdragen, worden daarop aangesproken. Maar in de praktijk blijkt het soms lastig om met de beschikbare regelgeving en protocollen de veiligheid van iedereen op de campus te waarborgen. Dat geldt in het bijzonder als het gaat om 'zorgwekkend gedrag', zoals stalking, verward gedrag, (online) wangedrag, suïcideproblematiek, bedreiging of aanhoudend klaaggedrag. Er zijn ook voorbeelden van studenten met ernstige psychische problemen, die door hun (grensoverschrijdend) gedrag een potentieel gevaar vormen voor zichzelf en/of medestudenten of docenten. We hebben in ons jaarverslag 2023 dringend geadviseerd om naar het voorbeeld van de Vrije Universiteit Amsterdam beleid te ontwikkelen voor het omgaan met zorgwekkend gedrag en daar uitvoering aan te geven. Er is het afgelopen jaar gelukkig een stap in de goede richting gezet, met de ontwikkeling van een 'handreiking zorgwekkend gedrag'. Daarmee wordt studentbegeleiders en leidinggevendenden van de faculteiten de benodigde ondersteuning geboden voor het omgaan met zorgwekkend gedrag door studenten. Maar er is meer nodig naast deze handreiking (en de gedragscode voor studenten). We brengen dit belangrijke thema daarom nogmaals onder de aandacht.

6.2 Plannen team vertrouwenspersonen

Bijdragen aan de verdere ontwikkeling en uitvoering van het sociale veiligheidsbeleid

Wij gaan ook in 2025 met een proactieve instelling een bijdrage leveren aan de bevordering van een sociaal veilige werk- en studieomgeving op de Radboud Universiteit. Concreet is dat door opvang en begeleiding van melders, verzorgen van voorlichting en advisering van bestuur en management. Daarnaast blijven we nauw betrokken bij de ontwikkeling van het centrale meldpunt ongewenste omgangsvormen en de gedragscode voor studenten.

Versterken netwerk

We blijven investeren in een breed netwerk, onder andere door regelmatig werkoverleg met SLIM, studieadviseurs, de coördinator van het team vertrouwenspersonen van het Radboudumc en het landelijk netwerk universitaire vertrouwenspersonen.

Verder gaan we gestructureerd kennis en ervaring uitwisselen met onder andere de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk, HR-coaches en campuspsychologen, om zo een goed beeld te krijgen van eventuele verbeterpunten voor de samenwerking binnen de hulpstructuur en het College van Bestuur daarover aanbevelingen te kunnen doen.

Vertrouwenspersonen (organisatorische) integriteit

Vanaf 2025 wordt ook organisatorische integriteit ondergebracht bij ons. Dat houdt in dat we medewerkers en studenten opvang, begeleiding en advisering kunnen bieden als het gaat over onderwerpen als belangenverstrengeling, diefstal, fraude en misbruik van informatie.

Nascholing en intervisie

Komend jaar staan naast de tweemaandelijks intervisie met het hele team twee nascholingstrainingen op het programma: 'begeleider/adviseur beschuldigde' en 'vertrouwenspersoon integriteit'.

