



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
16 mei 2019
Contactpersoon
E.B.I. Moors

Telefoon
020 525 6955
Bijlagen
2

Uw kenmerk
2019-013000
Ons kenmerk
cor19/u017

Onderwerp
Ongevraagd advies inzake Quick Scan Vertrouwenspersonen

Geacht College,

De COR heeft kennis genomen van de Quick Scan Vertrouwenspersonen, uitgevoerd door het Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten (BING). Het doel van het onderzoek was om de infrastructuur en de effectiviteit van het werk van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (VPO's), te analyseren en zo nodig verbetervoorstellen te doen. Dit doel past in het streven om UvA-beleid en -uitvoering regulier te toetsen op effectiviteit.

De quick scan past ook binnen de opdracht van het College van Bestuur om de sociale veiligheid in de universiteit breed te versterken. In dat kader is de Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid opgesteld, die - net als dit rapport - dient als input voor het gesprek met de medezeggenschap over dit thema. De COR waardeert het zeer dat u dit punt op de agenda zet en heeft de Quick Scan met aandacht gelezen. Net zoals voor de Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid, heeft de COR ook voor dit onderzoek een ongevraagd advies opgesteld ter bevordering van het gesprek.

Uitwerking adviezen

De COR kan zich vinden in de adviezen van BING en kijkt uit naar de uitwerking van deze adviezen:

- *Functionaris Integriteit aanstellen:* 'Integraliteit van beleid en explicitering van verantwoordelijkheid – ter voorkoming van fragmentatie van beiden – vormen de voornaamste argumenten. Ook kan nazorg daarmee beter worden gemonitord' (Rapportage Quick Scan UvA, p.4).
- *Faciliteiten verbeteren:* 'Een volwaardige rolvervulling voor vertrouwenspersonen vergt facilitering van de werkgever in tijd, ruimte en scholing. De UvA voorziet hierin, maar kan hier naar onze mening op onderdelen nog verbeteringen in aanbrenen'(Rapportage Quick Scan UvA, p.4). In de praktijk ziet de COR helaas het tegengestelde gebeuren en wil dit advies daarom benadrukken.
- *Meer laagdrempelige toegang tot loketten:* 'Een laagdrempelige toegang tot de vertrouwenspersoon is noodzakelijk voor de effectiviteit van de afhandeling van (dreigende) integriteitsaantastingen. Die laagdrempeligheid heeft verschillende verschijningsvormen en is onder meer afhankelijk van de wijze waarop toegang is georganiseerd, vindbaarheid, bekendheid, profiel en positionering' (Rapportage Quick Scan UvA, p.4).
- *Ruchtbaarheid:* 'Een betere (online) bewegwijzering (met inherente afbakening van taken/verantwoordelijkheden), meer proactieve communicatie richting medewerkers en studenten over de vertrouwenspersoonsfiguur en bevordering van samenwerking (waaronder

Ons kenmerk
cor19/u017

het delen van mogelijke signalen) tussen verschillende loketten en functionarissen, kunnen bijdragen aan verdere versterking van de sociale veiligheid binnen de UvA' (Rapportage Quick Scan UvA, p.4). Zo waren verschillende geïnterviewden '... niet op de hoogte van het bestaan van de klachtcoördinator. Er lijkt onduidelijkheid te bestaan over de inhoud en invulling van deze rol' (Rapportage Quick Scan UvA, p.8). 'Daarnaast blijkt uit de interviews dat Engelstalige informatie en regelingen omtrent sociale veiligheid, voor geïnterviewden niet altijd gemakkelijk te vinden zijn. Een aantal geïnterviewden heeft de indruk dat regelingen enkel in het Nederlands beschikbaar zouden zijn – hetgeen niet juist is: Engelstalige regelingen zijn wel degelijk beschikbaar' (Rapportage Quick Scan UvA, p.11). Desondanks erkent het bestuur dat vertalingen missen en 'dat de vertalingen tijd kosten, maar beaamt dat deze slag zeker moet worden gemaakt' (OV175, 1 maart 2019, p. 5).

- *Jaarlijks jaarverslagen bespreken met medezeggenschap*: 'Voorts achten wij het belangrijk dat jaarverslagen van de vertrouwenspersonen en van de klachtencommissie ook aan de COR en de CSR worden verstrekt (is reeds het geval) en dat jaarlijks bespreking hiervan plaatsvindt (is nog niet het geval)' (Rapportage Quick Scan UvA, p.6).

Oorzaak laag percentage meldingen en klachten

In de rapportage staat dat 'op een totaal van bijna 32.000 studenten en ongeveer 9.000 medewerkers (personeel in dienst, PID, en personeel niet in dienst, PNID) worden binnen de UvA puur cijfermatig bezien, weinig meldingen bij vertrouwenspersonen gedaan en weinig klachten bij de klachtencommissie ingediend. In combinatie met onder meer de resultaten van de Medewerkersmonitor geeft dit aanleiding te bezien of sprake zou kunnen zijn van knelpunten in de structuur en in het beleid rond sociale veiligheid. Grote knelpunten zijn niet aangetroffen. Uit deze quick scan komt naar voren dat de inrichting en structuur van klachtbehandeling en het systeem van vertrouwenspersonen aan de UvA niet wezenlijk anders zijn dan die van organisaties van vergelijkbare omvang of met vergelijkbare doelstelling.' De oorzaak van het lage percentage is in de structuur dan wel het systeem niet boven tafel gekomen, waardoor de COR de conclusie trekt dat de oorzaak ligt in de cultuur; mensen hebben geen vertrouwen in het systeem. De COR beseft dat de onderliggende gevoelens nog niet getoetst zijn en de cultuur een moeilijke pijler is om te beïnvloeden. De COR is echter wel van mening dat er verbeterpunten te duiden zijn, zoals benoemd in het ongevraagd advies inzake Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid (cor19/u016).

Mogelijk dat ook het geadviseerde integriteitsbeleid met bijbehorende gedragscode kan bijdragen aan een cultuurverandering. 'Een evenwichtig integriteitsbeleid vergt in onze opvatting evenwel niet louter een papieren code, maar vraagt om het daadwerkelijk internaliseren van kernwaarden, het stellen van regels daar waar nodig en – niet onbelangrijk – handhaving daarvan en het faciliteren van de eigen verantwoordelijkheid. Dat is primair een managementverantwoordelijkheid: toon aan de top en voorbeeldgedrag zijn cruciale ingrediënten voor een effectief integriteitsmanagement' (Rapportage Quick Scan UvA, p.14).

Aanscherpingen van adviezen

De COR wil graag dat enkele adviezen van BING aangescherpt worden dan wel aangevuld. 'Gezien het karakter ervan beoogt deze quick scan niet uitputtend te zijn' (Rapportage Quick Scan UvA, p.2). Daarom adviseert de COR:

Meerdere VPO's per faculteit/dienst

'Om de drempel om vertrouwen te stellen in een vertrouwenspersoon zo laag mogelijk te maken, is het raadzaam bij de aanstelling van een vertrouwenspersoon rekening te houden met diversiteit in profiel: leeftijd, sekse/gender en culturele achtergrond zijn hierbij factoren om in beschouwing te nemen. De UvA lijkt dit reeds in de praktijk te brengen, maar is mede afhankelijk van beschikbare

Ons kenmerk
cor19/u017

kandidaten. Ook de positie binnen de organisatie (hoog/laag, centraal/decentraal of in combinatie met bepaalde andere functies) is medebepalend voor eventuele drempels die ervaren kunnen worden om naar een vertrouwenspersoon toe te stappen' (Rapportage Quick Scan UvA, p.11). De COR begrijpt dat we afhankelijk zijn van de beschikbare kandidaten. De vraag is of er voldoende energie in is gestoken om een diverse pool VPO's te creëren en of er heldere wervingscommunicatie is geweest over de noodzaak voor een diverse pool VPO's. De COR ziet graag dat hiervoor een oplossing wordt gevonden en indien nodig meerdere VPO's worden aangenomen. Om goede/genoeg kandidaten te vinden is de facilitering, hierboven al genoemd, van groot belang.

Concretiseer de verschillende rollen

'Een verschijnsel dat zich in onze ervaring in vrijwel alle organisaties van enige omvang voordoet, is dat tussen vertrouwenspersonen verschil kan bestaan in de invulling die zij geven aan het vertrouwenspersoonswerk. Dit is mede het gevolg van het ontbreken van bij wet geformaliseerde kaders van de rol' (Rapportage Quick Scan UvA, p.8). De COR acht het wenselijk dat deze kaders door de UvA zelf worden geformuleerd, voor de rol van vertrouwenspersoon en ook de andere rollen in de klachtenstructuur, zodat deze collega's houvast hebben en de verwachtingen van de medewerkers worden beheerd.

Daarnaast acht de COR het wenselijk dat de wijze van invulling wordt gestroomlijnd. Een voorbeeld hiervan is de wijze van terugkoppeling door VPO's gelijk te trekken en te stroomlijnen, door onder andere instructies te formuleren hoe melding bij andere VPO's dan die in de eigen faculteit zijn aangesteld, worden verwerkt in het verslag van de VPO's. 'Een cliënt kan zich ... ook wenden tot een vertrouwenspersoon buiten de eigen faculteit, om meer distantie te creëren' (Rapportage Quick Scan UvA, p.11). Dit moet er echter niet toe leiden dat deze meldingen niet worden meegenomen in het verslag van het onderdeel zodat trends over het hoofd gezien kunnen worden¹. De samenwerking tussen de verschillende functionarissen in de structuur is hierbij van essentieel belang, met name in het geval van de signaleringsrol die zij vervullen. En niet alleen 'te investeren in de toegang tot en onderling contact van de VPO's, opdat het aan de professionaliteit van de VPO's is om – in het geval klagers anoniem willen blijven – te bepalen of trends en patronen (lees: meerdere klachten over één persoon) zich voordoen en een signaal rechtvaardigen' (Rapportage Quick Scan UvA, p.14), maar ook te investeren in de aanverwante loketten.

Daarnaast moet helder (omschreven) zijn wat de nazorg inhoudt en de bijbehorende mogelijkheden zijn 'om daadwerkelijk toe te zien op een veilig werkklimaat'(Rapportage Quick Scan UvA, p.12).

'Goed werkgeverschap betekent bescherming van medewerkers tegen ongewenst gedrag' (Rapportage Quick Scan UvA, p.14). Echter ontbreekt nazorg veelal, zowel bij klachten die niet behandeld zijn in de klachtencommissie als bij klachten die wel tot een uitspraak hebben geleid van de klachtencommissie. Bij een (gedeeltelijk) gegronde klacht mag verwacht worden dat de klager genoegdoening ontvangt.

Tegelijkertijd kan direct de taakopvatting voor de VPO worden aangescherpt, namelijk 'Het Reglement Vertrouwenspersoon omvat nu een tweetal taakstellingen die naar onze mening minder goed verenigbaar zijn met de rol van de VPO' (Rapportage Quick Scan UvA, p.14) en het verdient 'aanbeveling om in het reglement toe te voegen dat een vertrouwenspersoon op grond van een daartoe geldende aangifte- of meldingsplicht gehouden kan zijn de geheimhouding te doorbreken. Ook zal een vertrouwenspersoon in rechte niet onder alle omstandigheden een beroep kunnen doen op het recht zich te verschonen' (Rapportage Quick Scan UvA, p.15).

¹ Hierbij is de oorzaak van het opzoeken van een VPO buiten de eigen faculteit een interessant gegeven.
Pagina 3

Ons kenmerk
cor19/u017

Compensatie voor tijd

Het bestuur geeft aandacht aan sociale veiligheid om ervoor te zorgen dat medewerkers zich veilig voelen om meldingen bij VPO's te doen en klachten bij de klachtencommissie in te dienen. Indien succesvol, zullen de meldingen en klachten stijgen aangezien de hoeveelheid op dit moment - puur cijfermatig - laag is. De inzet van de VPO's zal naar verwachting in de komende tijd vergroten. Volgens BING verdient het de 'aanbeveling om op het terrein van fysieke en sociale veiligheid, één lijn te trekken waar het gaat om toelagen op het inkomen. Een dergelijke toelage hangt samen met de vervulling van de rol en niet met de positie die een persoon (daarnaast) inneemt in de organisatie' (Rapportage Quick Scan UvA, p.8). De COR kan zich hierin tot op zekere hoogte vinden, maar wilt hier enkele kanttekeningen bij vermelden:

- De VPO moet voor de werkzaamheden een uitbreiding krijgen van de aanstelling zodat het werk grondig uitgevoerd kan worden en dit niet, zoals nu vaak het geval, afhangt van de 'goodwill' van de leidinggevende.
- Houd met de toelage rekening met het niveau van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.
- Evalueer met regelmaat of de facilitering in tijd voldoende is om met voldoende aandacht de taken uit te voeren.

De COR wil dit standpunt direct doortrekken naar de facilitering voor de leden van de klachtencommissie. Ook de VIR blijkt onvoldoende tijd te hebben om aan de vraag te voldoen.

Rol medezeggenschap in aanstelling VPO's

Geef de medezeggenschap - als medewerkersvertegenwoordiging - een relevante rol in de aanstelling van de VPO's. Op dit moment worden VPO's '... door de faculteitsdecaan dan wel door de secretaris van het CvB benoemd voor een periode van drie jaar, waarna verlenging mogelijk is' (Rapportage Quick Scan UvA, p.6). De VPO's verzorgen echter de 'eerste opvang van werknemers die zijn lastiggevallen en die hulp en advies nodig hebben' (Arboportaal), waardoor de COR het raadzaam acht – gelijk aan de COR-voordracht voor de klachtencommissie – dat de medezeggenschap hierin een rol speelt.

Aanvullend advies

De COR adviseert om:

- Een ombudspersoon aan te nemen en aan te sluiten bij het European Network for Ombudsmen, zie ook het ongevraagd advies inzake Concept kader Diversiteitsbeleid (COR 19u013, punt 2). 'Een laagdrempelige toegang tot de vertrouwenspersoon is noodzakelijk voor de effectiviteit van de afhandeling van (dreigende) integriteitsaantastingen. Die laagdrempeligheid heeft verschillende verschijningsvormen en is onder meer afhankelijk van de wijze waarop toegang is georganiseerd, vindbaarheid, bekendheid, profiel en positionering' (Rapportage Quick Scan UvA, p.11). Ondanks dat de huidige invulling en structuur niet veel afwijkt van andere organisaties, is het mogelijk dat de cultuur bij de UvA vraagt om een andere invulling. Daarnaast wordt de stap van de VPO naar de klachtencommissie als te groot ervaren.

NB. De Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR) valt naar mening van de COR buiten dit onderzoek, gezien de unieke positie (zie bijlage 2).

- Te concretiseren welke consequenties er zijn bij slecht functioneren en dit na te volgen, in dit geval bij ongewenst gedrag.
- Aandacht te besteden aan de nazorg. 'Het onderzoeken van deze gevoelens van onvoldoende bescherming door de werkgever valt buiten de scope van de quick scan, maar in algemene zin kan worden gesteld dat een integriteitscoördinator – daartoe expliciet belast – vanuit de integraliteit een geschikte figuur is om na grondverklaring van een klacht en eventueel



Ons kenmerk
cor19/u017

oplegging van een sanctiemaatregel, contact met de klager te onderhouden vanuit de zijde van de werkgever' (Rapportage Quick Scan UvA, p.12).

- Op korte termijn de Klokkenluidersregeling uit 2017 te herzien. 'Vanwege de inwerkingtreding van de wet HvK verdient het aanbeveling dat de UvA de klokkenluidersregeling op korte termijn in overeenstemming brengt met de wet' (Rapportage Quick Scan UvA, p.14).
- Het advies van BING over anonieme klachten over te nemen binnen het onderwijs waar verschillende voorbeelden zijn waarbij studenten anoniem een klacht kunnen indienen tegen medewerkers. '... goed werkgeverschap betekent ook dat een medewerker niet in een positie wordt geplaatst of gedwongen waarin hij of zij zich onvoldoende kan verdedigen tegen klachten. Anoniem klagen kan dan immers leiden tot niet- of niet goed verifieerbare feiten en oneigenlijke bescherming bieden aan diegenen die uit rancune handelen' (Rapportage Quick Scan UvA, p.14).

De COR wil kortom graag met u in overleg over deze aanvullingen en over de vervolgstappen. Naast het starten van de discussie is ook de implementatie van groot belang.

Hoogachtend,

Gerwin van der Pol,
Voorzitter

Cees Kleverlaan,
Vicevoorzitter

Bijlage 1: Achtergrond besluitvorming

Bijlage 2: Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR)

Ons kenmerk
cor19/u017

Bijlage 1: Achtergrond besluitvorming

Voor de beeldvorming is gebruik gemaakt van de volgende informatiebronnen:

- 2019-013000 Bestuurlijke reactie bij het Rapport quick scan vertrouwenspersonen, Universiteit van Amsterdam
- Rapportage Quick Scan UvA, 29 januari 2019
- 2019-011358 Notitie Sociale veiligheid, Universiteit van Amsterdam
- Formeel COR-overleg, OV 1 maart 2019
- Formeel COR-overleg, IV 29 maart 2019
- Arboportaal, <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/vertrouwenspersoon>, 30 april 2019
- 2014cu0614 Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Bijlage 2: Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR)

‘Dat de UvA beschikt over een VIR is uniek en prijzenswaardig. Onze waarneming is dat medewerkers in andere organisaties dikwijls ervaren dat zij met een arbeidsrechtelijke vraag of (dreigend) dispuut niet bij hun werkgever terecht kunnen, omdat P&O primair het management ondersteunt’ (Rapportage Quick Scan UvA, p.9). Dit standpunt deelt de COR en ziet de VIR als stap tussen de VPO’s en de klachtencommissie inzake rechtspositionele vraagstukken, waarbij mediation een onderdeel kan zijn van zijn ondersteuning. Temeer, de COR onderschrijft de mening van het bestuur (2014cu0614 Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie) dat ‘een vertrouwenspersoon een goede rol kan vervullen bij het oplossen van problemen tussen werknemer en werkgever/leidiggevende’. Ook de andere benoemde rol onderschrijft de COR: ‘Analyse en aard van de problematiek die zich bij hem/haar aandient, biedt een handvat om te lokaliseren waar de uitvoering van het personeelsbeleid voor verbetering vatbaar is. Zodoende kan de VIR een bijdrage leveren aan de door de UvA op alle fronten nagestreefde kwaliteitsverbeteringen’.

De VIR kan in tegenstelling tot een ombudspersoon geen formeel onderzoek doen en op basis daarvan zodoende geen advies geven aan de betrokkene, het faculteitsbestuur of het college die wordt opgenomen in het jaarverslag.

De COR ziet wel dat de verwachtingen van de medewerkers beheerd mag worden en zodoende helder gemaakt dient te worden wat de diensten van de VIR zijn. Dit kan meegenomen worden bij het vergroten van de toegankelijkheid van de informatie, zoals vermeld in het ongevraagd advies inzake Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid (cor19/u016).