



Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

Bijlage 1: behorend bij brief over sociale veiligheid

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

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

Adviezen van de medezeggenschap vanaf 2018

Op verschillende momenten heeft de Centrale Ondernemingsraad geadviseerd rondom sociale veiligheid. Hierbij een overzicht van de belangrijkste punten vanaf 2018.

Bij het instellen van de klachtencommissie als vervanging van de ombudsman

Reactie op 26 oktober 2018

- De COR stemt in met het instellen van de klachtencommissie, maar ziet verbeterpunten:
- Buiten het doel de individuele medewerker of student een middel te verschaffen om een ongewenste situatie of gedraging te beëindigen, lijkt er geen leerdoel voor de organisatie op basis van klachten beoogd.
- De Ombudsman ziet die beide doelstellingen echter als leidend bij klachtbehandeling. Die beide doelstellingen lijken de COR ook nastrevenswaardig.
- Omdat de UvA stelt een tweetalige universiteit te zijn, geldt voor zowel klager als beklagde dat zij niet benadeeld mogen worden in de klachtindiening en klachtafhandeling als zij aangewezen zijn op slechts één van de beide talen (Nederlands of Engels).”
- Het is wenselijk om bij art.6 lid 2 te verhelderen dat pas na toestemming van klager de klacht kan worden doorgezonden aan een andere afdeling/behandelaar.
- De verplichting tot vertrouwelijkheid in acht nemen kan een differentieel effect hebben op partijen. Voor de ene partij kan dit voordelig zijn en voor de andere nadelig of belastend. Klachtbehandeling is geen mediation. De COR vindt het gebod tot vertrouwelijk omgaan met hetgeen uit de klachtprocedure bekend is geworden, niet zonder meer wenselijk en vraagt zich bovendien af welke sanctie staat op het niet nakomen daarvan.
- Klager en aangeklaagde krijgen de gelegenheid om de verslagen van de hoorzittingen in te zien en te reageren op feitelijke onjuistheden daarin.
- Het verslag van de hoorzitting wordt door de betrokkenen gezien en voor gezien getekend.
- Toetsing van de klacht vindt plaats op rechtmatigheid en behoorlijkheid.
- Middels een follow-up 3 maanden na de klachtuitspraak; moet het CvB zich ervan vergewissen dat de misstand of gedraging die aanleiding tot een gegronde klacht was, is opgelost (op een manier die niet ten nadele van klager is).
- De bevindingen van deze monitoring worden ook opgenomen in het jaarverslag. -In art.19 lid 1 wordt het jaarverslag van de klachtencommissie genoemd. De COR ziet graag dat naast het aantal behandelde klachten ook het totale aantal binnengekomen klachten vermeld wordt. - Waarom is de artikelsgewijze toelichting vrijwel volledig verdwenen?
- Art.7 over ‘bemiddeling’ heeft wel degelijk toelichting. De COR ziet dus graag een toelichting (vergelijk die op art.5 uit de klachtenregeling 2012)

Ons kenmerk

Cor21/u10 / Bijlage 1: behorend bij
brief over sociale veiligheid:

Ongevraagd advies inzake Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid brief van 16 mei 2019:

De belangrijkste adviespunten:

- het onlangs uitgekomen rapport ‘Sociale Veiligheid van medewerkers op universiteiten’, gezien de beeldvorming van de COR dit aandachtspunt betrof, adviseert de COR de volgende aanvullingen:
 - Toevoegen van de ontbrekende onderdelen.
 - Versterken leidinggevendend door selectie op basis van én training voor competenties die sociale veiligheid bevorderen. (domein 1)
 - Online gebruiksvriendelijke omgeving over sociale veiligheid richting medewerkers (en studenten) creëren. (domein 1)
 - Lijncommunicatie verbeteren. (domein 1) •Een onderzoek naar of een andere structuur een veiligere meldomgeving voor medewerkers kan creëren. (domein 2)
 - Een onderzoek naar de gevolgen voor medewerkers bij het bespreekbaar maken – al dan niet via een klacht – van misstanden met daaruit resulterende adviezen. (domein 2)
 - Het bevorderen van een tijdige signalering en daaruit volgende acties. (domein 3)
 - Meer aandacht voor machtsmisbruik in de procedure en communicatie. (domein 3)

Aanvullend advies De COR adviseert tot slot dat geconcretiseerd wordt:

- Welke lopende en aankomende projecten er zijn, met projecteigenaar en opleverdatum.
- Hoe een gedrags-/cultuurverandering teweeg wordt gebracht.
- Wat voorbeeldgedrag is en hoe dit gestimuleerd wordt. •Wanneer reglementen, gedragscodes, correspondentie en procedures in het Engels beschikbaar gesteld worden.
- Waar duurzame inzetbaarheid, diversiteit en sociale veiligheid elkaar raken en onder welk thema wat hoort.
- Het aanvullend advies (arbobeleid onderdeel van de facultaire strategie en bijkomende aandachtspunten) uit de reactie op het instemmingsverzoek inzake Centraal beleid arbozorg(cor19/u009) (zie bijlage 2)
- Een overzicht van de discussietafels en van wie verantwoordelijk is voor het meenemen van de maatregelen in de verschillende discussietafels. Draag er zorg voor dat de convergentie plaatsvindt. (Zie ook Advies inzake aanpak werkdruk UvA (cor18/u037))

Ongevraagd advies inzake Quick Scan Vertrouwenspersonen, brief van 16 mei 2019:

De belangrijkste punten:

Ons kenmerk

Cor21/u10 / Bijlage 1: behorend bij
brief over sociale veiligheid:

- De COR heeft kennis genomen van de Quick Scan Vertrouwenspersonen, uitgevoerd door het Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten (BING)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 aanbrengen’ (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 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 klachtencoördinator. 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 gezien, weinig meldingen bij vertrouwenspersonen gedaan en weinig klachten bij de klachtencommissie ingediend. 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

Ons kenmerk

Cor21/u10 / Bijlage 1: behorend bij
brief over sociale veiligheid:

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.

- 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: ‘
- ‘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. 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).
- 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. Andere instructies te formuleren hoe melding bij andere VPO’s (vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen) 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 worden.
- 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

Ons kenmerk

Cor21/u10 / Bijlage 1: behorend bij
brief over sociale veiligheid:

klachtencommissie. Bij een (gedeeltelijk) gegronde klacht mag verwacht worden dat de klager genoegdoening ontvangt.

- Compensatie voor tijd: 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.
- 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 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 Klokkeluidersregeling uit 2017 te herzien. ‘Vanwege de inwerkingtreding van de wet HvK verdient het aanbeveling dat de UvA de

Ons kenmerk

Cor21/u10 / Bijlage 1: behorend bij
brief over sociale veiligheid:

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).

Instemming ombudsfunctie, brief van 16 juli 2019

De belangrijkste punten:

- Conform WOR art 27.1 lid j vraagt u de COR om instemming met het instellen van een ombudsfunctie. Wij hebben tijdens overlegvergaderingen en in verschillende brieven (cor19/u013, cor19u/016 en cor19/u017) het belang van een ombudsfunctionaris beargumenteerd. **De COR is dan ook verheugd met dit verzoek en stemt in met de ombudsfunctie.** Uw standpunt om zo spoedig mogelijk een ombudsfunctionaris aan te stellen onderschrijft de COR.
- De COR kan zich daarom vinden in het aanstellen van een externe ombudsfunctionaris ad interim met ervaring op het gebied van sociale veiligheid in een academische omgeving, die naast ombudsfunctionaris als kwartiermaker fungeert ter voorbereiding op een meer permanente invulling van de positie.
- De COR denkt graag mee over de invulling van de positie en verwacht op termijn het instemmingsverzoek voor de functiebeschrijving.
- De COR wordt tevens graag op de hoogte gehouden van de invulling van de ad-interim functie, alsook een eventuele herdefiniëring van de functie van vertrouwenspersonen, de klachtencommissie en de bijbehorende reglementen en regelingen.

Ongevraagd advies: Sociale Onveiligheid brief van 23 juni 2020

De belangrijkste punten:

Uit de krant en van de facultaire ondernemingsraad hebben wij moeten vernemen dat er opnieuw een ernstig geval is van seksuele intimidatie aan de UvA, nu bij opleiding Conservering en Restauratie van de Faculteit der Geesteswetenschappen.

- Allereerst willen wij onze zorg uitspreken over de studenten in deze zaak. Hoe gaat het met hen, inmiddels?
- Ten tweede willen wij onze ernstige zorgen uitspreken over deze gebeurtenissen. Met name he gegeven dat de problemen sinds de eerste meldingen in 2014 tot op dit moment zijn blijven spelen voor de studenten baart ons zorgen.
- De COR verzoekt onder geheimhouding (art. 20 WOR) volledige opening van zaken in dit specifieke dossier om te kunnen bepalen welke procedures wel of niet werden gevolgd,

Ons kenmerk

Cor21/u10 / Bijlage 1: behorend bij
brief over sociale veiligheid:

waarom beslissingen zo werden genomen als ze werden genomen en welke verbeteringen nodig zijn.

- Het huidige beleid omtrent sociale veiligheid voldoet niet, zoals de COR al meermalen heeft gecommuniceerd aan het CvB. Wij vernemen graag of u onze probleemstelling deelt en wat uw visie is op de verbetering daarvan.
- De COR heeft van de wetgever een belangrijke stem gekregen in de totstandkoming van een geschikte beoordelingsregeling, van een geschikte klachtenregeling en van een geschikte klokkenluidersregeling.
- De COR zal daarom op grond van eigen analyse van de informatie rond deze zaak opnieuw kijken naar de minimale voorwaarden waaraan voldaan moet worden om in te stemmen met de geplande herinrichting van het huis van sociale veiligheid.
- De COR wil graag binnen 14 dagen geïnformeerd worden over de volgende zaken, en de desbetreffende rapporten ontvangen:
 - de tijdslijn van de gebeurtenissen zoals die binnen de opleiding is gemaakt;
 - het onderzoek verricht aan de Faculteit der Geesteswetenschappen door Karel van der Toorn;
 - het onderzoek verricht door Kwartiermaker ombudsfunctionaris, Jacqueline Schoone;
 - alle overige rapporten, onderzoeken en verslagen rond deze zaak;
 - Het nu door het College in gang gezette externe onderzoek:
 - De COR verneemt graag in detail wat de opdracht is die aan de externe onderzoeksgroep is gegeven, wat de samenstelling van deze commissie is en hoe deze commissie tot stand is gekomen; wie gehoord worden en wie er kennisnemen van de resultaten.
 - Acties van leidinggevenden: Het niet tijdig inzetten van een beoordelingsprocedure of betrekken van P&O na meldingen van sociale onveiligheid moet ook een teken zijn dat de leidinggevende zelf niet functioneert.
 - Begeleiding van leidinggevenden Coördinatoren en bestuurders nemen taken op zich bij wijze van collegiaal bestuur, maar er is geen structureel aanspreekpunt voor begeleiding van de leidinggevende in dit proces. Er moet een steunpunt komen en daarbij, als de situatie is geëscaleerd, een team dat de situatie begeleidt.
 - Nazorg Procedure zou moeten zijn: na melding altijd terugkoppelen wat de vervolgactie is geweest en actief navragen of de situatie is verbeterd, en zo nodig hulp en nazorg bieden.
- Klachtenprocedure
 - De gejuridiseerde formele procedure uit het bestuursrecht schiet te kort voor deze zaken waarin dossiervorming en patroonherkenning essentieel zijn, en waarin met afhankelijkheidsrelaties tussenpartijen rekening moet worden gehouden.
 - De UvA moet een alternatief bieden waarin:

Ons kenmerk

Cor21/u10 / Bijlage 1: behorend bij
brief over sociale veiligheid:

- de termijn van de feiten is aangepast aan structurele misstanden en patronen;
- anonieme melding mogelijk is voor aanvankelijk onderzoek;
- klagers niet in dezelfde afhankelijkheidsrelatie hoeven te blijven na gegronde klacht.
- Registreren van klachten:
 - De huidige melding voorziet niet in het aggregeren van klachten en meldingen op anonieme basis om patronen bij specifieke afdelingen of capaciteitsgroepen te kunnen constateren en preventief te kunnen handelen. Een vorm van registratie op anonieme basis is wenselijk.
- Hulp voor en begeleiding van disfunctionele medewerkers De COR pleit voor begeleiding van medewerkers over wie klachten bestaan, zonder dat die direct tot ontslag op staande voet leiden.
- Communicatie naar aanleiding van deze misstanden De bestuurlijke reacties waren aanvankelijk zonder bekommernis voor de studenten. Ze betroffen het handelen van betrokken medewerkers en procedures, en de studenten werd bijna verweten dat ze geen klacht indienden. En de krant werd verweten dat ze anonieme klachten te serieus nam.
- Onafhankelijke aanspreekpunten, onderzoekers en bemiddelaars; De onafhankelijkheid van de ombudsfunctionaris is in het huidige systeem niet gewaarborgd, aangezien deze rapporteert aan en onder het gezag staat van het CvB.
- De vertrouwenspersonen staan onder het gezag van de decanen.
- Zowel klachtencommissie als ombudsfunctionaris rapporteren aan het CvB, dat ook als belanghebbende kan worden gezien.