

Vergaderjaar 2019–2020

29 338

Wetenschapsbudget

Nr. 212

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 december 2019

De afgelopen twee jaar zijn er mede naar aanleiding van de #metoo-beweging steeds meer casussen van intimidatie en wangedrag aan het licht gekomen, uit allerlei sectoren. Zo ook binnen de wetenschap. De gevolgen van seksuele intimidatie en wangedrag zijn ingrijpend; slachtoffers zijn persoonlijk geschaad en kunnen hun onderzoek niet onder normale omstandigheden uitvoeren. De academische wereld is op deze manier niet altijd een beschermde omgeving voor werknemers. Daarnaast, als slachtoffers zich niet gehoord voelen, kan intimidatie tot uitstroom van getalenteerde onderzoekers leiden. Dit is onaanvaardbaar – sociale veiligheid is een noodzakelijke voorwaarde om onderzoek te kunnen doen.

Met deze brief licht ik uw Kamer in over de maatregelen rond sociale veiligheid in de wetenschap. Ik heb toegezegd in reactie op de motie van het lid Van Meenen en twee Commissiebrieven om u over de voortgang van de pilot met ombudsfuncties in de wetenschap te informeren.¹ Om een compleet beeld te geven wil ik ook dieper ingaan op de andere acties die universiteiten momenteel ondernemen om intimidatie en wangedrag te voorkomen. Tot slot ga ik in op de toekomstige acties van het veld en de rol van OCW.

Achtergrond van het probleem

Het beeld dat wordt geschetst in «Harassment in Dutch Academia» door het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) is duidelijk.² Intimidatie en wangedrag kent vele vormen en het raakt alle wetenschappelijke functieniveaus van promovendus tot hoogleraar, zowel als slachtoffer als omstander. De omvang en frequentie van intimidatie zijn

¹ Motie van het lid Van Meenen over de ombudsfunctie versneld in de wetenschap invoeren, Kamerstuk 29 338, nr. 201.

² Zie ook: <https://www.lnvh.nl/a-3078/harassment-in-dutch-academia.-exploring-manifestations-facilitating-factors-effects-and-solutions>

onbekend. Maar ik wil niet wachten tot dat de rest van de ijsberg zichtbaar wordt. Ik onderstreep de urgentie en benadruk dat verdere actie nodig is om te zorgen voor een veiligere werkomgeving en om slachtoffers de juiste hulp te bieden. Ik ben met de universiteiten in gesprek gegaan over hun verantwoordelijkheid als werkgever, en over hun taak om een veilige haven te bieden voor onderzoekers. Een sociaal veilig onderzoeksklimaat is noodzakelijk om hooggekwalificeerde wetenschappers aan te trekken en te behouden. Het is van groot belang dat universiteiten een veilige en inclusieve omgeving vormen voor wetenschappers met verschillende achtergronden. Uiteindelijk streven we samen naar een sociaal veilige werkomgeving voor elke onderzoeker. Dit wordt benadrukt in het statement dat de VSNU heeft gepubliceerd, waarin de universiteiten alle vormen van wangedrag afkeuren.³ Universiteitsbestuurders erkennen de problematiek en zij hebben maatregelen genomen om toekomstige intimidatie en wangedrag tegen te gaan. Ook zijn er door de VSNU en universiteiten maatregelen getroffen om slachtoffers op te vangen.

Pilot met ombudsfuncties

Centraal binnen het pakket met maatregelen staat de pilot met de ombudsfunctie. In aansluiting op de «studieafspraken vertrouwenspersoon / ombudsman» uit de cao-NU 2016–2017 hebben cao-partijen besloten om een pilot ombudsfunctie bij minimaal drie universiteiten op te zetten.⁴ De eerste tussentijdse resultaten worden nu door de VSNU in kaart gebracht, deze zal ik hieronder toelichten.

In 2019 zijn 4 universiteiten gestart met een pilot met een ombudspersoon: de Universiteit Twente, de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Technische Universiteit Delft en de Universiteit Maastricht. De Vrije Universiteit had al eerder een ombudspersoon en ook de Universiteit van Amsterdam heeft een tijdelijke ombudsfunctie ingesteld met de intentie om deze volgend jaar te evalueren. Ook enkele andere universiteiten hebben interesse getoond in het instellen van een ombudsfunctie, buiten de pilot om. Binnen de pilot zal onder meer gekeken worden hoe de ombudspersonen zich onderscheiden ten opzichte van vertrouwenspersonen. Er wordt hierbij gekeken naar (onderzoeks-) bevoegdheden en de onafhankelijkheid. Uiteindelijk dragen zowel de ombuds- als vertrouwenspersonen binnen de universiteiten bij aan een systeem waar intimidatie gevolgen heeft voor de ouders. Daarnaast biedt de vertrouwens- en ombudspersoon een vangnet voor slachtoffers.

Er zijn kleine verschillen tussen de ombudspersonen in de pilot. Uit de tussenevaluatie blijkt dat alle ombudspersonen uit de pilot zijn aangesteld voor een periode van twee jaar, met een aanstelling voor 12 tot 20 uur per week. Bij twee universiteiten kunnen zowel studenten als medewerkers terecht bij de functionaris, bij de twee andere is de functionaris specifiek ingesteld voor medewerkers. De afbakening ten opzichte van de vertrouwenspersoon verschilt licht tussen de deelnemende universiteiten. Alle functionarissen hebben een onderzoeks- en bemiddelingsfunctie, maar de preciezere invulling en omkadering van deze taken is verschillend of nog niet vastgelegd.

Ik heb veel vertrouwen in de ontwikkeling van de ombudsfuncties en dat zij toereikend kunnen reageren op wangedrag. Medio 2020 zal een evaluevaluatie plaatsvinden. Aan de hand van de evaluatie besluiten de cao-partijen of het wenselijk is om in de cao een ombudsfunctie voor het personeel op te nemen. De deelnemende universiteiten hebben ook eigen

³ Zie ook: https://vsnu.nl/nl_NL/nieuwsbericht.html/nieuwsbericht/512-sociale-veiligheid-binnen-onze-universiteiten-voor-een-veilige-open-en-respectvolle-sector

⁴ CAO Nederlandse Universiteiten, 2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017. Zie ook: <https://www.vsnunl.nl/cao-universiteiten.html>

tussen- en eindevaluaties gepland, op verschillende momenten door de verschillende startdata.

Zoals aangegeven in het antwoord op de eerdere Kamervragen van het lid Van den Hul (PvdA), wil ik nog eens benadrukken dat één nationaal instituut geen uitkomst is om intimidatie tegen te gaan.⁵ Dit plaatst de rapportage en aanpak van wangedrag te ver weg van de werkvloer en draagt daarmee niet bij aan cultuurverandering. De VSNU en het LNVH delen deze lijn. Na gesprekken met deze partijen ben ik er wel van overtuigd dat ombudsfunctionarissen toegevoegde waarde kunnen hebben in het huidige systeem. Ombudspersonen geven door melding en rapportage ook een beter beeld van intimidatie en wangedrag. Daarom ben ik van mening dat een ombudsfunctionaris bij iedere universiteit een toegevoegde waarde heeft. Het is aan de VSNU en de vakbonden om hier nader invulling aan te geven in de cao.

Maatregelen van de sector

Universiteiten pakken wetenschappelijke intimidatie en wangedrag aan middels een breed spectrum van maatregelen. Door te werken aan een groter bewustzijn, een veilige cultuur en gepaste ondersteuning zorgen zij voor een veiligere en meer integere werkomgeving voor alle werknemers. Dit betreft sectorbrede maatregelen en huidig beleid, maar ook acties die zijn gestart of geïntensiveerd na het verschijnen van het rapporten van het LNVH en de vakbonden FNV/VAWO. In de bijlage treft u daarnaast voorbeelden van maatregelen van individuele universiteiten. Voor mij blijkt uit deze lijst, in combinatie met gesprekken met het veld, dat men zich er zeer van bewust is dat er actie nodig is. De universiteiten zien hierin hun verantwoordelijkheid en handelen daar ook naar.

- Het tegen gaan van ongewenst gedrag is verankerd in de cao-Nederlandse universiteiten 2017–2019. Hierin is vastgelegd dat universiteiten een gedragscode moeten vaststellen ter bevordering van de sociale veiligheid. De universiteiten hebben elk individueel een dergelijke gedragscode met klachtencommissie ingesteld, waarin aandacht is voor seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie. Naar aanleiding van het rapport van LNVH hebben universiteiten hun gedragscode herzien, of zijn daar momenteel mee bezig.
- In de cao is ook de aanstelling en taakstelling van vertrouwenspersonen vastgesteld. Op alle universiteiten zijn vertrouwenspersonen werkzaam, zowel voor studenten als voor medewerkers. De vertrouwenspersonen zijn verenigd in een Universitair Netwerk, dat meerdere keren per jaar bijeen komt.
- Een onveilige werkomgeving zorgt voor psychosociale arbeidsbelasting; daarom zijn hiervoor handhavingnormen opgenomen in een Arbocatalogus die in oktober 2009 werd vastgesteld;⁶
- Universiteiten spreken op structurele basis over het onderwerp sociale veiligheid. De HR-directeuren van de universiteiten komen periodiek bijeen om goede voorbeelden te delen en ervaringen uit te wisselen.
- Op 1 oktober organiseerde de VSNU een discussiebijeenkomst over sociale veiligheid met het brede veld, om in gesprek te gaan met medewerkers, bestuurders, het LNVH, werknemersorganisaties en studenten.
- Sociale veiligheid is vastgelegd in de nieuwe Code Goed Bestuur van de VSNU die op 10 december is gepubliceerd.⁷ De universiteiten verplichten zich hiermee aan verantwoording en transparantie.

⁵ Aanhangsel Handelingen II 2019/20, nr. 624

⁶ Zie ook: https://www.vsnul.nl/Arbocatalogus_psa.html

⁷ Zie ook: https://www.vsnul.nl/nl_NL/nieuwsbericht/nieuwsbericht/548-samenwerkende-universiteiten-stellen-nieuwe-code-goed-bestuur-vast.html

Toekomstige stappen

Eén van de ambities uit de Wetenschapsbrief is dat Nederland een kweekvijver en haven voor talent is.⁸ Dit kan alleen als universiteiten een veilige werkomgeving creëren en handhaven voor alle medewerkers. Op de eerste plaats is het de primaire verantwoordelijkheid van de werkgever. Ik ben blij dat de universiteiten dit actief oppakken en stappen ondernemen, zoals uit de brede verzameling aan maatregelen hierboven blijkt. Daarnaast is ook collectieve actie van de sector essentieel. In dat licht juich ik toe dat wordt nagedacht over het verankeren van de ombudsfunctie in de cao – om op deze manier toe te werken richting een breed gedragen, gedegen en sociaal veilig systeem.

Gezien het belang van sociale veiligheid blijf ik mij met onder andere de VSNU en het LNVH inzetten op dit onderwerp. Volgend jaar presenteer ik samen met het veld een nationaal actieplan voor meer diversiteit in de wetenschap, zoals ik op de Gender Summit heb aangekondigd. Daarin zal dit thema zeker terugkomen. Aanvullend ben ik met de KNAW en het LNVH in gesprek over een onderzoek naar de aanpak en preventie van intimidatie, dit ook gezien het verband tussen toekomstige maatregelen, wetenschappelijke integriteit en wetenschapsbeleid.

Op de lange termijn dient de cultuur binnen universiteiten te veranderen, om zo intimidatie en wangedrag te voorkomen. Ik hoop dat de gezamenlijke inspanningen van het veld en het ministerie – bijvoorbeeld op het gebied van het systeem minder competitief maken, samenwerking bevorderen en anders erkennen en waarderen – op termijn ook invloed hebben op de algemene cultuur in de academisch wereld.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
I.K. van Engelshoven

⁸ Nieuwsgierig en betrokken: de waarde van wetenschap», Kamerstuk 29 338, nr. 186

Bijlage:

Beleid en activiteiten van individuele universiteiten

- Bij de Universiteit van Amsterdam is sociale veiligheid een vast onderdeel van de medewerkersmonitor;
- De Universiteit Twente heeft in 2018 de Gedragscode (on)gewenst gedrag herzien en introduceerde in datzelfde jaar een Gedragscode persoonlijke relaties op de werkvloer»;
- De Rijksuniversiteit Groningen geeft *active bystander* trainingen voor onder andere HR-adviseurs en gaat aan de slag met het verder uitrollen van deze training door intern collega's op te leiden;
- Tilburg University werkt aan een routekaart die medewerkers, studenten en gasten de weg wijst bij een melding of hulpvraag;
- Daartoe publiceerde de VU een Helpmatrix, waarin wordt aangegeven waar mensen terecht kunnen met welke klachten over onderwerpen als fraude, intimidatie en wetenschappelijke integriteit;
- De Technische Universiteit Delft laat nieuwe medewerkers een dilemmatraining volgen;
- Sinds oktober 2018 is op verschillende universiteiten het toneelstuk *#MeToo in Academia: The Learning Curve* vertoond om het onderwerp sociale veiligheid onder de aandacht te brengen en met studenten en medewerkers in gesprek te gaan.