

2020

Jaarrapport externe vertrouwenspersoon



Opgesteld in maart 2021 door S. van der Hor - Extern gecertificeerd vertrouwenspersoon

Inleiding

Dit is het eerste jaarrapport van de externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. In voorgaande jaren zijn er jaarrapporten opgesteld en aangeleverd door de toenmalig aangestelde interne vertrouwenspersonen.

Dit rapport bevat verslaglegging en verantwoording van de verrichte werkzaamheden in de periode van 1 maart 2020 tot en met 31 december 2020.

In deze periode was voor de TU Delft, namens **BMW voor elkaar**, mevrouw S. van der Hor uw extern aangestelde vertrouwenspersoon.

De tijdelijke aanstelling is vastgesteld op gemiddeld 18 uur per week. Dit lijkt tot op heden ruim voldoende om alle taken te vervullen.

Het rapport kan fungeren als instrument om aan te tonen wat er leeft binnen de TU Delft en of er problemen of aandachtspunten zijn.

Het heeft de voorkeur dit rapport te bespreken met het College van bestuur, bedrijfsartsen, Ondernemings- en Studentenraad.

Verantwoording inzet vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon heeft in 2020 totaal 68 gesprekken gevoerd.

Daarvan waren er 36 officiële meldingen van ongewenst gedrag die vallen in de categorieën zoals specifiek benoemd in de Arbowet die vallen binnen het kader van psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

Van 26 meldingen is bekend bij welke faculteit of dienst het ongewenste gedrag heeft plaatsgevonden. 10 melders wilden dit specifiek niet melden uit angst voor herleidbaarheid of consequenties.

Faculteit of dienst	Aantal gesprekken
LR	3
TNW	1
BK	3
CRE	1
CiTG	7
EWI	4
IO	1
TBM	3
Finance	1
Integrated services	1
Library	1
Onbekend	10
	36

De meldingen zijn onderverdeeld in de volgende categorieën die specifiek worden benoemd in de Arbowet:

Categorie	Aantal
Agressie en geweld	4
Pesten	3
Intimidatie	22
Discriminatie	3
Seksuele intimidatie	4
Totaal	36

Verdeling

25 PhD kandidaten

24 OBP/WP

19 studenten

Er zijn 31 gesprekken met mannelijke en 37 gesprekken met vrouwelijke melders gevoerd.

Van de 68 gesprekken zijn er 52 in het Engels gevoerd met internationale melders.

Besteedde uren

Totaal zijn er in genoemde periode 92,50 uren besteed.

50 uren aan gesprekken met melders (vertrouwelijke *en* overig).

42,50 uren aan het geven van reacties op gevraagde adviezen, overleg, het organiseren van kennissessies etc. Alle verrichte werkzaamheden en besteedde uren vallen binnen het kader van sociale veiligheid.

Overige gesprekken

Hoewel de vertrouwenspersoon niet altijd het juiste aanspreekpunt is voor andere zaken biedt de vertrouwenspersoon daarin wel ruimte voor elk verhaal en ervaren emoties. Als er behoefte is aan specifieke hulp, dan kan de vertrouwenspersoon de medewerker indien gewenst doorverwijzen.

De vertrouwenspersoon heeft 24 gesprekken gevoerd die vallen buiten het kader van de categorieën die zijn benoemd in de Arbowet. Er zijn 8 vervolggesprekken gevoerd.

Het betrof met name adviesvragen, doorverwijzingen, vragen vanuit zorg voor of over een ander, ontevredenheid studie of begeleiding.

Alle gesprekken vonden telefonisch of digitaal plaats.

In alle gesprekken wordt primair gesproken over, en gevraagd naar, het zelf oplossend vermogen en het de-escaleren van situaties. Er hebben doorverwijzingen plaatsgevonden naar: studenten psychologen, leidinggevenden of anderen in de organisatie structuur, ombudsfunctionaris, HR, bedrijfsartsen, bedrijfsmaatschappelijk werk, juridische ondersteuning, studenten adviseurs, integrale veiligheid en politie Haaglanden.

Klachten

De vertrouwenspersoon heeft in 2020 geen melders bijgestaan om een klacht in te dienen.

Overige activiteiten

De vertrouwenspersoon heeft in 2020 o.a. kennis gemaakt, gesproken en overleg gevoerd met:

- Bedrijfsartsen
- Verzuim regisseur
- Ondernemingsraad
- Commissies OR en SR
- Studentenraad
- Studie- en studentenverenigingen
- Communicatie afdelingen en verantwoordelijken
- Programma managers Graduate school
- Bestuur OWEE
- Integrale Veiligheid
- Integrity Office
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- Ombudsfunctionaris
- HR Management

Met de ombudsfunctionaris, bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsartsen en integrale veiligheid is structureel overleg geweest over sociale (on) veiligheid. De open en transparante samenwerking met betrokkenen wordt als prettig en constructief ervaren.

De externe vertrouwenspersoon heeft zich aangemeld bij het netwerk van Universitaire Vertrouwenspersonen, het NUVP.

Uitleg over de rol van vertrouwenspersoon

Het is belangrijk kort en duidelijk uit te blijven leggen wat de rol van de vertrouwenspersoon is om zo geen verkeerde verwachtingen te scheppen. Bijvoorbeeld door te benadrukken dat er een luisterend oor wordt geboden, er niet aan waarheidsvinding wordt gedaan en het probleem niet wordt overgenomen.

Signalen

Sinds de aanstelling zijn er bij de vertrouwenspersoon meldingen per mail ontvangen van voormalige PhD kandidaten die alsnog hun verhaal wilden doen over intimidatie en discriminatie tijdens hun promotie traject. Zij durfden pas na de promotie melding te doen uit angst voor represailles.

Het valt op dat alle PhD's waar gesprekken mee zijn gevoerd ervaren in een kwetsbare en afhankelijke positie te zitten, geen dialoog aan durven gaan of hun ontevredenheid bespreekbaar durven te maken. De angst bestaat dat dit gevolgen zal hebben voor de toekomstige carrière binnen, of zelfs buiten de TU Delft.

Een Internationale melder die zichzelf meldde bij HR met een klacht over een intimiderende leidinggevende werd door HR onder druk gezet om een document te tekenen met geheimhoudingsplicht over deze intimiderende leidinggevende. Dit was de voorwaarde van HR om een andere leidinggevende toegewezen te krijgen.

Internationale medewerkers of studenten hebben andere, cultureel bepaalde omgangsvormen. Deze interculturele aspecten kunnen een rol spelen bij meningsverschillen, ervaring van sociale (on) veiligheid etc. Dit kan tot situaties leiden waarin melders niet goed weten hoe zij dienen te handelen binnen de gestelde culturele gedragscodes van de Nederlandse cultuur.

Daarnaast is niet iedereen bekend met het Nederlandse (unieke) systeem van wetgeving, preventie en veiligheid alsmede beschikbare hulp of interventies.

De Covid pandemie heeft er in ieder geval niet aan bijgedragen dat het aantal meldingen en gesprekken lager was dan in 2018 of 2019. Het ongewenste gedrag heeft zich verplaatst naar online en digitale vormen en fysiek heeft het zich verplaatst naar huisvesting/privé locaties, denk hierbij bijv. aan Stalking.

Het lijkt dat er voor melders voldoende bijstand en steun beschikbaar is, maar als er een beklagde is, waar kan deze dan terecht?

Bereikbaarheid

De vertrouwenspersoon is te bereiken op een direct mobiel nummer, WhatsApp, e-mail of sms.

De vertrouwenspersoon maakt geen gebruik van administratieve ondersteuning of systemen, dit in het kader van privacy en vertrouwelijkheid. De reactie termijn is 24 tot 48 uur.

Bevindingen

- Het aantal gesprekken alsmede verhouding man en vrouw lijken in lijn te zijn met 2019.
- De meeste meldingen gaan over intimidatie, ten opzichte van 2019 en 2018 is dit beeld onveranderd.
- De oprichting van het Integrity Office per september 2020 is een positieve en aansluitende ontwikkeling die past binnen de centralisatie en de samenwerking wordt als prettig en constructief ervaren.

Aanbevelingen

- Het regulier sociaal medisch overleg (SMO) met de betrokken Arbo professionals, de Ombudsfunctionaris en de vertrouwenspersoon voortzetten als de nieuwe Arbodienst is gekozen in 2021. Dit kan bijdragen aan de sociale veiligheid en vanuit preventie zorgen voor lager verzuim.
- Er zijn veel manieren om de (bereikbaarheid) gegevens van de vertrouwenspersoon te vinden. Het verdient de aanbeveling studenten en medewerkers bij herhaling over de vertrouwenspersoon en waarvoor zij daar terecht kunnen te informeren. Bij in diensttreding of de start van een nieuw studiejaar kan dit ook uitgelegd worden. Houdt hierbij rekening met het feit dat het Nederlandse systeem verschilt t.o.v. andere landen.
- Er is een gedragscode bij de TU Delft, het is aan te raden dat iedereen die verbonden is aan de TU Delft zich hiervan bewust is en hier naar handelt. Dit zou extra aandacht mogen krijgen alsmede de kracht van herhaling hiervoor in te zetten.
- Spreek regelmatig met de Ondernemings- en Studentenraad en gebruik ook de communicatie kanalen van hen over de rol van de vertrouwenspersoon en ongewenst gedrag.
- Vermeld via de gebruikelijk communicatie kanalen, denk hierbij aan de TU Delft nieuwsbrief, als het jaarverslag is besproken. De Ondernemings- en Studentenraad kunnen ditzelfde ook communiceren
- Het is aan te bevelen ook voor beklaagden opvang en zorg in te richten en dit samen met de nieuw aan te stellen interne vertrouwenspersonen en Integrity Office op de agenda te zetten.
- Verdere centralisatie in alle goed bedoelde initiatieven rondom sociale veiligheid aanbrengen.
- De focus meer naar samenwerken op een éénduidige en gekaderde manier waarbij er geen ruimte wordt gecreëerd om gedecentraliseerd te werken of acties uit te zetten in het kader van sociale veiligheid.
- Er is een start gemaakt met een studenten initiatief voor het aanstellen van vertrouwensmentoren binnen studie verenigingen, dit is een positieve ontwikkeling die aansluit bij het convenant wat opgemaakt wordt tussen de studieverenigingen en het CvB.

Maatschappelijke ontwikkelingen in Nederland

Wetsvoorstel verplichting aanstellen vertrouwenspersoon

Er ligt een wetsvoorstel klaar in de Tweede Kamer om de rol van een vertrouwenspersoon verplicht te gaan stellen en dit te wijzigen in de Arbeidsomstandigheden wet.

Iedere werknemer heeft recht op een sociaal veilige werkomgeving. Met dit wetsvoorstel wil de initiatiefnemer iedere werknemer een wettelijk recht op toegang tot een vertrouwenspersoon te geven. Daarnaast wordt de positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie versterkt. Het wetsvoorstel draagt bij aan het terugdringen van ongewenst gedrag op de werkvloer, verzuim en het creëren van een veilige werkomgeving voor alle werknemers.

Dit wetsvoorstel is helaas vertraagd door de Covid-19 pandemie maar de verwachting en hoop is dat dit in 2021 afgehandeld zal gaan worden.

Preventie en verzuim in relatie tot PSA en ongewenste omgangsvormen

Een derde van het langdurig verzuim heeft een psychische oorzaak. Als het gaat om werkgerelateerde oorzaken, dan heeft psychisch verzuim vooral te maken met psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

PSA is al jaren één van de belangrijkste arbeidsrisico's.

Circa 16 procent van werknemers in Nederland heeft een enkele keer tot zeer vaak te maken met ongewenste omgangsvormen op het werk. Nog eens bijna 6 procent van de werknemers met discriminatie op de werkvloer. Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen maakt onderdeel uit van een preventief beleid.

Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft maar liefst 1 op de 10 werknemers te maken met pestgedrag op het werk. Voorbeelden van pestgedrag zijn het laten uitvoeren van onzinnige taken, negeren en buitensluiten, imiteren en belachelijk maken, intimidatie en agressie, en roddelen.

Werknemers die het mikpunt zijn van pesterijen krijgen vaak minder zelfvertrouwen en komen in een sociaal isolement terecht. De persoonlijke waardigheid en mentale integriteit van werknemers raken beschadigd. Ze kunnen slaapproblemen ontwikkelen en de productiviteit gaat achteruit. Uiteindelijk melden ze zich ziek en de spanning kan er uiteindelijk toe leiden dat de werknemer langdurig uitvalt met psychische klachten. Al met al kan pesten dus grote gevolgen hebben voor de werknemer en de organisatie.

Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen in een bedrijf of organisatie kan de negatieve gevolgen van ongewenste omgangsvormen beperken of voorkomen. In 2019 zeggen ruim 6 op de 10 werknemers in Nederland dat ze de mogelijkheid hebben om zo'n vertrouwenspersoon te raadplegen. 1 op de 8 werknemers zegt die mogelijkheid niet te hebben.

Verzuim door ongewenste omgangsvormen bijna 12 procent

Hoeveel medewerkers hebben in Nederland last van ongewenst gedrag op het werk door collega's en/of leidinggevenden? Dit percentage schommelt al jaren rond de 16 procent. En het daalt niet, ondanks dat de gevolgen voor slachtoffers en organisaties pittig zijn. Voor medewerkers die worden gepest of geïntimideerd door collega's of leidinggevenden loopt het verzuim op tot bijna 12 procent.

Er valt dus veel te winnen bij de preventie van ongewenste omgangsvormen. Daarbij speelt een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen een belangrijke preventieve rol. *Bron: ArboNed*

Tenslotte

Het is goed te constateren dat sociale veiligheid, de uitkomsten van de Medmon en aansluitende acties hoog op de agenda staan en dat hier prioriteit aan wordt gegeven.

Er is momenteel nog steeds geen back-up voor de enige (externe) vertrouwenspersoon binnen de TU Delft.

Door de Covid pandemie en oprichting van het Integrity Office heeft dit vertraging opgelopen maar de ingezette koers en het implementatieplan voor het aanstellen van interne vertrouwenspersonen is wel gestart. De vertrouwenspersoon hoopt dat de implementatie in 2021 wordt afgerond zoals gepland en zal hier naar behoefte op aansluiten en haar medewerking aan verlenen.

De samenwerking met en voor de TU Delft is in 2020 plezierig, open en prettig verlopen.

Tot slot bedankt de vertrouwenspersoon iedereen die in het afgelopen jaar vanuit verschillende hoedanigheden vertrouwen heeft gegeven en de melders die haar in vertrouwen hebben genomen.