



College van Bestuur

Nummer	-	Datum	11 juli 2024
Uw brief van	-	Doorkiesnr.	06-28 89 48 17
Onderwerp	Reflectie op casus FdA	Contactpersoon	Pauline Vincenten

Geacht College,

De Universiteitsraad heeft op 8 juli jl. met u *vragen besproken n.a.v. het rapport over de lopende casus bij de Faculteit der Archeologie (FdA)*.

De Universiteitsraad wenst eerst duidelijk aan te geven dat hij geen uitspraak doet over de onderhavige kwestie rondom de personen betrokken bij deze casus omdat dit over lopende individuele personele kwesties gaat. Echter heeft de Raad wel vastgesteld dat, door de aanwezigheid van universiteitsbrede aanbevelingen in het rapport van de onderzoekscommissie, een bespreking nodig is om lessen te trekken uit de casus voor de bredere organisatie die de Raad vertegenwoordigt. De Universiteitsraad heeft besloten om aspecten die pas na afloop van de rechtszaak besproken kunnen worden, wel al onderaan in deze brief op te nemen zodat de vragen niet verloren gaan.

(1) De Universiteitsraad heeft met het College besproken wie de geleerde lessen uiteindelijk op gaan pakken en wie er, in de tussentijd, met de aanbevelingen aan de slag gaan.

- Het College zal deze week de opdracht verstrekken aan een extern bureau om een cultuurverandering in gang te zetten bij FdA. Nog deze week wordt eerste afspraak gemaakt om te kijken wat er nodig is. De Universiteitsraad waardeert de toezegging dat zodra de opdracht bekend is, het College hierover zal communiceren.
- De lessen die we trekken voor de Universiteit Leiden als geheel komen in het actieplan Sociale veiligheid, inclusief de systemische factoren waar wij iets aan kunnen veranderen.
- Universiteit Leiden zal actief deelnemen in de UNL-werkgroep die voortkomt uit een convenant tussen OCW, hogescholen en universiteiten. Het CvB is zeer bereid om dit op agenda te houden. Als we eerste contouren hebben, dan zal het College de Universiteitsraad vragen om actief mee te denken in een proces dat vergelijkbaar is met de manier waarop de UR dit jaar is meegenomen in het kadernotaproces. De



Collegevoorzitter zal afspraken maken met de voorzitter UR over hoe dit proces eruit kan zien.

(2) Het KNAW-rapport van prof. dr. Naomi Ellemers en het sociale veiligheidsbeleid van de Universiteit Leiden zetten in op het goede gesprek en gedragsverandering. Indien er sprake is van ongewenst gedrag, wordt er aangeraden om in gesprek te gaan met de medewerker in kwestie. De Universiteit heeft een zorgplicht voor alle medewerkers. De Universiteitsraad heeft aan het College gevraagd hoe goed werkgeverschap eruitziet tijdens een klachtenprocedure, voor zowel beklagden als melders. Wat voor afwegingen maakt het College van Bestuur vanuit diens rol als werkgever in dergelijke situaties om de medewerker te beschermen? Is het duidelijk voor medewerkers wat zij van de Universiteit als werkgever als standaard kunnen verwachten bij de aanvang van een klachtenprocedure (zoals bijvoorbeeld vertrouwelijkheid en ondersteuning)? Het College heeft benadrukt dat mensen nooit aan hun lot worden overgelaten. Het College doet er alles aan om mensen niet tussen wal en schip te laten vallen. Het College heeft ook aangegeven dat bij grote zaken nader onderzoek nodig is. Daarin probeert het College geen vooringenomenheid te hanteren.

(3) De huidige casus is een voorbeeld van hoe de bestaande commissies van ongewenst gedrag en wetenschappelijke integriteit volgens het College beiden nodig waren voor de behandeling van de meldingen, daarom werd een ad-hoc commissie ingesteld. De Collegevoorzitter heeft toegelicht dat het gezien de omvang en de emotionele kant van de zaak te zwaar was voor mensen om in twee commissies alles te moeten vertellen. Daarom is met de voorzitters van beide commissies afgesproken om het zo te doen en het reglement van één van de commissies te volgen. De Universiteitsraad dankt het College voor de toezegging om een regeling op te nemen voor een gezamenlijke commissie Wetenschappelijke Integriteit & Ongewenst Gedrag.

De Universiteitsraad heeft gevraagd waarom de ad hoc commissie een aantal artikelen uit het reglement heeft meegenomen en een aantal andere artikelen niet. Waarom heeft de ad hoc commissie niet alle artikelen uit de reglementen van de commissie Wetenschappelijke Integriteit en Ongewenst Gedrag overgenomen? Omdat het een ad hoc commissie is, kan de beklagde niet in beroep gaan bij het LOWI, wat de Raad onwenselijk vindt. Daarnaast hanteert de ad hoc commissie de verjaringstermijnen van klachten die de Commissie Ongewenst Gedrag hanteert, niet. De Collegevoorzitter geeft aan dat de commissie verantwoording heeft afgelegd in het rapport. Het College kan nu niet ingaan op de gemaakte keuzes.

De Universiteitsraad heeft ook gevraagd of er communicatierichtlijnen zijn als het gaat om de publicatie over casuïstiek? Zijn die opgevolgd? De Collegevoorzitter heeft toegelicht dat er geen communicatierichtlijnen zijn voor dit soort casussen. Het College heeft de belangen zorgvuldig afgewogen. Het is op het uitdrukkelijk verzoek van de commissie en melders geweest om het rapport te publiceren. Vanwege de omvang van de zaak en de lessen die er voor de universiteit zijn, heeft het College hier gehoor aan gegeven. Dit is gedaan nadat het



College alle betrokkenen de kans heeft gegeven om bezwaar te maken tegen publicatie. Dat is niet gebeurd.

Op de vraag of het College doorheeft dat er gevoelens van onveiligheid zijn onder wetenschappers door de manier van handelen door het CvB in deze casus antwoordt de Collegevoorzitter dat het College alleen zo handelt in zaken waar het proportioneel is. Het is nooit zo dat mensen voor elk ongewenst gedrag bang moeten zijn voor hun positie en reputatie. Het College ziet in adhesiegetuigenissen juist dat er meer openheid ontstaat. Dat mensen ervan schrikken, dat begrijpt het College, maar het College wil juist naar voren stappen. Alleen in dit soort uitzonderlijke gevallen handelt het College zoals hij nu heeft gedaan.

Er is bij de Universiteit Leiden lange tijd weinig tot niet gehandeld door leidinggevend als er sprake was van machtsmisbruik. Naar de buitenwereld toe lijkt er nu sprake van overreactie. De Universiteitsraad raadt het College aan om iets te doen met het beeld dat ontstaan is.

(4) Er blijkt bij de Universiteit Leiden geen vaste methodologie te zijn voor onderzoek door commissies. De Universiteitsraad wil dat het College van Bestuur gaat aansturen op een vaste methodologie zodat duidelijker wordt hoe onderzoek wordt verricht en hoe hierover wordt teruggekoppeld. Hiermee bedoelt de Raad niet dat de methodologie in beton gegoten is, maar wel dat er een structurele werkwijze komt voor een onderzoeksopdracht en de rapportage hiervan. Hoor- en wederhoor is daarbij van cruciaal belang. Het gaat om een vast normenkader, feitenrelaas, analyse en conclusie. Dat richtlijnkader is volgens de Universiteitsraad nodig, juist om te voorkomen dat de universiteit onderzoeken gaan doen waarvan de uitkomsten gunstig zijn voor opdrachtgever. Hoe kunnen verschillende meetinstrumenten, die de universiteit heeft, integraal ingezet worden om signalen van sociale onveiligheid te detecteren? Wat moet het eindresultaat zijn van een onderzoek?

Volgens het College is er wel een vaste methodologie. Het College zal geen vooringenomen opdracht geven voor onderzoek. Er wordt altijd gewerkt met een open vraag. Als een richtlijn voor de methodologie voor wat de juiste manier van handelen is bij een onderzoek daarbij kan helpen, dan is dat behulpzaam. Het College zal deze richtlijn meenemen in het actieplan Sociale veiligheid. Dit keer is er gewerkt met een ad hoc commissie, maar in principe zijn er twee vaste commissies. Hoor en wederhoor is in de regeling van die commissies vastgelegd. Het College zegt toe om nog eens naar procedures te kijken, en daarbij extra aandacht te hebben voor de methodologie in de reglementen van de commissies.

De werklast van de commissies is best groot. Het College is aan het kijken of er deelgenomen kan worden aan een landelijke *pool* van commissies, mede voor extra capaciteit.

(5) De Universiteitsraad dankt het College voor de toezegging dat de procedure die nu gevolgd is in de casus bij FdA geëvalueerd wordt en met de Universiteitsraad wordt



Blad 4/5

besproken zodra de rechtszaak is afgerond, zodat we hier als organisatie van kunnen leren. Daarbij wil het College vooral ook naar de institutionele elementen kijken.

(6) De Universiteitsraad dankt het College ook voor de toezegging om t.z.t. het voorgenomen besluit met de Universiteitsraad te delen over hoe de aanbevelingen uit het rapport concreet opgevolgd gaan worden. Dit omvat, maar is niet beperkt tot: het creëren van een “gezonde organisatiecultuur en een effectief systeem om bij te sturen.”

Vragen over de casus die verschillende fracties in de Universiteitsraad na afloop van de rechtszaak nog beantwoord willen zien:

(7) Het bevreemdt de Universiteitsraad dat het College van Bestuur heel erg de openbaarheid heeft gezocht over deze casus, maar er niet met de Universiteitsraad over in gesprek gaat terwijl de zaken die de Universiteitsraad wil bespreken niet bij de rechter voorliggen. De vertrouwenspersonen hebben aangegeven dat er veel verkramping is in de organisatie. Er zijn ook veel aanknopingspunten in deze casus die we kunnen inzetten om de organisatie te verbeteren.

(8) De vragen die deze casus oproepen: Waarom is er bij deze casus niet ingezet op bemiddeling, of heling zoals de onderzoekscommissie heeft aanbevolen? Waarom heeft het College deze aanbeveling niet opgevolgd? Voorheen werd er weinig gedaan met meldingen. Dat gaf medewerkers en studenten een onveilig gevoel. Nu lijkt het College van Bestuur te overreageren. De Universiteitsraad ontvangt signalen dat dit medewerkers ook een onveilig gevoel geeft. Het risico bestaat dat er een afrekencultuur ontstaat. Hoe kijkt het College van Bestuur hiernaar?

(9) Er is niet met de medezeggenschap gesproken over het instellen van de ad hoc onderzoekscommissie. Waarom is dit niet gebeurd? Wat is de rol en bevoegdheid van de onderzoekscommissie geweest?

(10) De casus heeft geleid tot een nieuw woord: ‘pestprofessor’. Hoe reflecteert het College op deze kwestie en hoe ze dit in de media hebben gebracht? Er zit volgens de Universiteitsraad een verschil tussen daadkrachtig optreden en *naming and shaming*. In welke mate heeft het CvB bijgedragen aan *naming and shaming*? Is dit hoe we met onze medewerkers willen omgaan?

(11) Het College heeft aangegeven niet op een vraag van de LAG-fractie over de conclusies van het CvB van 21 mei 2024 t.a.v. het niet volgen van de “de kwalificatie van het LOWI dat de procedure onzorgvuldig is geweest. Het College stelt dat het vragen naar het waarom niet geëigend is als rondvraag omdat die over het standpunt van het College omtrent universiteitsbreed beleid moeten gaan en dat dit een zaakvertrouwelijke kwestie betreft. Het handelen in deze kwestie roept echter wel de vraag op waarom het oordeel van het LOWI niet gevolgd wordt omdat juist het kunnen vertrouwen in een zorgvuldige procedure voor alle medewerkers in alle gevallen essentieel is.



Universiteit
Leiden

Universiteitsraad

Blad 5/5

De Universiteitsraad dankt het College voor de bespreking.

Hoogachtend,
namens de Universiteitsraad,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Vincenten'.

Pauline Vincenten
Voorzitter