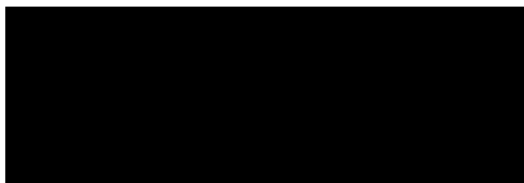




Postbus 9101 | 6700 HB Wageningen

UITSLUITEND PER E-MAIL



Geachte , geachte ,

Op 9 augustus jl. hebben wij uw verzoek om informatie ontvangen betreffende bij of onder het college van bestuur van Wageningen University vallende integriteitsschendingen.

Uw verzoek om informatie

Uw verzoek heeft specifiek betrekking op:

Alle integriteitsschendingen bij of onder het college van bestuur van Wageningen University binnen het tijdvak van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022, of waarvan melding is gedaan binnen het aangegeven tijdvak en de afdoening daarna heeft plaatsgevonden. U geeft aan een kopie van de (delen van) documenten te ontvangen die betrekking hebben op het bovenstaande, of een overzicht dat per melding in ieder geval de volgende informatie omvat:

1. Jaartal waarin de zaak geregistreerd werd;
2. Type integriteitsschending;
3. Subtype integriteitsschending;
4. Omschrijving van de casus zoals in de melding opgenomen;
5. Of de melding gegrond is verklaard;
6. Of er onderzoek is gedaan en zo ja, de bestaande conclusies en aanbevelingen;
7. Afdoening.

Behandeling van uw verzoek

Bij e-mail van 9 augustus jl. hebben wij de ontvangst van uw verzoek bevestigd. Op 12 september jl. hebben wij per e-mail aangegeven naar alle waarschijnlijkheid twee weken extra nodig te hebben voor de behandeling van uw verzoek, waarna u ons op 13 september heeft laten weten akkoord te zijn met twee weken uitstel.

Naar aanleiding van uw verzoek hebben wij de informatie zoals hierboven beschreven opgevraagd binnen de organisatie van Wageningen University en vervolgens inhoudelijk getoetst op de aanwezigheid van wettelijke uitzonderingsgronden. Wij hebben informatie opgevraagd bij onze HR-afdeling, het archief, het klokkenluidersmeldpunt, de Commissie Wetenschappelijke Integriteit en het bestuur en de verschillende directies. De reactie op de uitvraag hebben wij meegenomen in onze uiteindelijke besluitvorming.

Wageningen
University

DATUM
25 oktober 2023


ONDERWERP
Besluit op uw verzoek om informatie

ONS KENMERK


POSTADRES
Postbus 9101
6700 HB

BEZOEKADRES
Wageningen Campus
Gebouw 104
Droevendaalsesteeg 4
6708 PB Wageningen

INTERNET
www.wur.nl

CONTACTPERSOON


E-MAIL
woo@wur.nl

Besluit

Het college van bestuur van Wageningen University besluit om uw verzoek om informatie gedeeltelijk te honoreren, waarbij wij de kaders van de Woo in acht nemen. Dit betekent dat wij de volgende aanpak hanteren.

DATUM
25 oktober 2023

PAGINA
2 van 3

Samengevat overzicht

Zoals u reeds verzocht in het Woo-verzoek, verstrekt Wageningen University, onder verwijzing naar artikel 4.5 lid 1 jo. 2.4 lid 3, aanhef en onder d Woo, de door u verzochte informatie in een samengevat overzicht van de inhoud van de meldingen. Wij hebben in het overzicht waar mogelijk de door u benoemde categorieën gegevens aangehouden.

In alle gevallen waarin een melding gegrond is verklaard, heeft Wageningen University passende maatregelen genomen om herhaling in de toekomst te voorkomen.

Geen individuele meldingen bij vertrouwenspersonen, PhD-adviseurs, de Ombudspersoon en het Meldpunt Sociale Veiligheid; rapportages

Wageningen University heeft verschillende voorzieningen waar medewerkers en studenten melding kunnen maken van onveilig gedrag, zoals vertrouwenspersonen, PhD-adviseurs, bedrijfsmaatschappelijk werk, studentenpsychologen, het Meldpunt Sociale Veiligheid en de Ombudspersoon. De bij die voorzieningen gemelde aangelegenheden zijn naar hun aard uiterst gevoelig en persoonlijk.

De individuele meldingen die zijn gedaan bij deze voorzieningen hebben wij niet in het overzicht kunnen opnemen.

In de eerste plaats berusten de documenten van deze functionarissen niet onder het college van bestuur in de zin van artikel 2.1 Woo. De meldingen en eventuele persoonlijke aantekeningen worden in persoonsvertrouwelijke mappen opgeslagen, waartoe alleen deze functionarissen zelf toegang hebben. Indien de documenten wel onder het college van bestuur zouden berusten, dan zou het noodzakelijkerwijs, ook ten opzichte van het college en zijn leden in acht te nemen, vertrouwelijke karakter daarvan immers niet zijn gewaarborgd¹.

Gezien de aard van hun werkzaamheden en het zwaarwegende belang om de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen te beschermen, rapporteren de vertrouwenspersonen, de Ombudspersoon en de functionarissen van het Meldpunt Sociale Veiligheid ook niet intern of extern over individuele zaken. Wel wordt door hen gerapporteerd over onder andere het aantal meldingen en wat voor soort melding het betreft. Die rapportages maken wij, voor zover niet reeds openbaar, openbaar als onderdeel van dit besluit, met de navolgende kanttekeningen:

- 1) De rapportages van de in 2021 gestarte Ombudspersoon zijn reeds openbaar op de website van WUR, en wel op de volgende pagina:
<https://www.wur.nl/nl/onderwijs-opleidingen/huidige-studenten/sociale-veiligheid-studenten/ombudspersoon.htm>.
- 2) De rapportages van vertrouwenspersonen in 2020, 2021 en 2022 en de rapportage van het in 2022 gestarte Meldpunt Sociale Veiligheid zijn niet

¹ Vgl. ABRvS 21 januari 2009, ECLI:NL:RVS:2009:BH0453, r.o. 2.7, AB 2009/94 m.nt. Daalder, JB 2009/73 m.nt. G. Overkleef-Verburg.

reeds openbaar. Sinds 2022 rapporteren de PhD-adviseurs ook aantallen van ongewenst gedrag en wetenschappelijke integriteit. Wij maken (de relevante delen van) deze rapportages openbaar onder dit besluit om een beeld te geven bij de aantallen en aard van de bij deze functionarissen binnengekomen meldingen. Wij hebben de namen van de in die rapportages genoemde personen geredigeerd onder verwijzing naar artikel 5.1 lid 1, aanhef en onder d Woo. Het is van belang te melden dat deze aantallen zowel Wageningen University als Stichting Wageningen Research betreffen, terwijl Stichting Wageningen Research niet onder de reikwijdte van de Woo valt. Het aantal meldingen dat betrekking heeft op Wageningen University zal daardoor naar alle waarschijnlijkheid behoorlijk lager liggen.

DATUM
25 oktober 2023

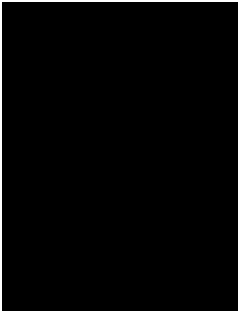
PAGINA
3 van 3

Informatie en termijn voor bezwaar

Voor zover deze brief ziet op het besluit van Wageningen University, kunt u binnen zes weken na de dag waarop dit bekend is gemaakt een bezwaarschrift indienen. U dient in dat geval schriftelijk uw bezwaren te richten aan het college van bestuur van Wageningen University, Postbus 9101, 6700 HB Wageningen dan wel per e-mail gericht aan woo@wur.nl.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Indien u vragen heeft over dit besluit kunt u contact opnemen met de contactpersoon in de kantlijn.

Hoogachtend,



Dr. ir. S. Heimovaara
Voorzitter college van bestuur
Wageningen University

Bijlagen Woo-verzoek Integriteitsschendingen

Leeswijzer bijlagen

Het Woo-verzoek heeft betrekking op meldingen van integriteitsschendingen door medewerkers die bij of onder Wageningen University hebben plaatsgevonden, in het tijdvak van 2020 tot en met 2022. De zoekslag die is gedaan heeft geleid tot de volgende bijlagen **(1) overzicht integriteitsschendingen** na uitvraag bij de HR-afdeling, het archief, het klokkenluidersmeldpunt, de commissie wetenschappelijke integriteit, de verschillende directies en het bestuur, **(2) tabel met meldingen gedaan bij vertrouwenspersonen**, **(3) tabel met casussen voorgelegd aan PhD-advisors**, en volledigheidshalve, **(4) interim report van het contactpunt sociale veiligheid**. Dit interim report dateert van voor de zomer van 2023 en beschrijft de stand van zaken sinds de oprichting van het contactpunt sociale veiligheid in november 2022. Dit heeft als gevolg dat hierin ook registratie is opgenomen van na 2022. De meldingen en signalen in rapport kunnen ook gedaan zijn jegens studenten. Het is goed mogelijk dat er overlap zit tussen de cijfers en casussen in de verschillende bijlagen. Wegens de vertrouwelijkheid en anonimiteit van de gedane meldingen is dit niet te achterhalen. Wageningen University verzoekt om het bovenstaande in acht te nemen bij de interpretatie van de cijfers.

(1) Overzicht integriteitsschendingen

	Jaartal	Type	Subtype (indien van toepassing)	Omschrijving	Melding gegrond verklaard?	Onderzoek gedaan?	Afdoening	Subtype	Toelichting
1	2020	Financiële schendingen		Een medewerker liet kosten voor een prive-BV door WU voorschieten.	Ja	Ja, zie toelichting voor conclusies en aanbevelingen	Ambtelijk		Betalingen waren onrechtmatig, maar waren reeds op eigen initiatief door de medewerker terugbetaald.
2	2020	Uitoefening van (fysiek) geweld, bedreiging en intimidatie		Een medewerker heeft na een discussie confronterend, aanvallend en beschuldigend gecommuniceerd waarna samenwerkingsproblematiek is ontstaan met een klachtenprocedure tot gevolg.	Ja	Ja, zie toelichting voor conclusies en aanbevelingen	Anders, zie toelichting	Gesprek	Er is een verbetertraject voor de medewerker gestart om diens gedrag, communicatie en de samenwerking te verbeteren.
3	2020	Ongepaste communicatie		Een medewerker heeft tijdens een sollicitatiegesprek ongepaste taal gebruikt richting een sollicitant.	Ja	Ja, zie toelichting voor conclusies en aanbevelingen	Anders, zie toelichting	Gesprek	De sollicitant is excuses aangeboden en WUR heeft expliciet afstand gedaan van het taalgebruik richting de sollicitant. De betreffende medewerker is door directie en leerstoelhouder aangesproken.
4	2020	Schending van geheimhoudingsplicht		De ondernemingsraad heeft de vertrouwelijkheid van een met hen gedeeld rapport geschonden.	Ja	Nee	Ambtelijk		De leden van de ondernemingsraad is verzocht om aandachtiger met vertrouwelijke stukken om te gaan.
5	2020	Fraude waaronder valsheid in geschrifte en belastingontduiking		Een medewerker werd beticht van plagiaat.	Nee	Ja, zie toelichting voor conclusies en aanbevelingen	Anders, zie toelichting	Gesprek	De melding is ongegrond verklaard.
6	2020	Fraude waaronder valsheid in geschrifte en belastingontduiking		Een medewerker had overlappende urenregistraties, slecht personeelsbeleid en wekte de schijn van belangenverstremgeling door een onoorbare handelswijze.	Ja	Ja, zie toelichting voor conclusies en aanbevelingen	Anders, zie toelichting	Demotie	Er zijn disciplinaire maatregelen in de vorm van een schriftelijke waarschuwing en demotie opgelegd.
7	2021	Fraude waaronder valsheid in geschrifte en belastingontduiking		Een medewerker werd beschuldigd die manuscripten geschreven door meerdere auteurs te hebben laten publiceren in een tijdschrift onder zijn eigen naam.	Nee	Ja, zie toelichting voor conclusies en aanbevelingen	Anders, zie toelichting	Gesprek	Medewerker had het recht om de manuscripten onder diens eigen naam te publiceren, maar had dit moeten melden. Medewerker is verzocht dit te rectificeren.
8	2021	Misbruik van positie en/of bevoegdheden		Een PhD-kandidaat was het niet eens met een "no go"-besluit.	Nee	Nee	Anders, zie toelichting	Gesprek	De medewerker heeft zelf gekozen om te stoppen.
9	2021	Ongewenste omgangsvormen		Een medewerker heeft ongewenst seksueel gedrag vertoond richting een collega.	Ja	Ja, zie toelichting voor conclusies en aanbevelingen	Ambtelijk	Berisping	De medewerker is voorwaardelijk ontslagen.
10	2022	Financiële schendingen		Een medewerker verstuurde eigen post via de postkamer van WU.	Ja	Nee	Ambtelijk	Ontslag	Deze financiële schending was één van de aanleidingen voor het ontslag.
11	2022	Financiële schendingen		Een medewerker verkocht afvalproducten van de organisatie en stortte de opbrengst via eigen rekening in de fooienpot.	Ja	Nee	Ambtelijk		Medewerker was reeds met pensioen. Omvang van de onrechtmatigheid was te beperkt om strafrechtelijk actie te ondernemen.
12	2022	Belangenverstremgeling		Een medewerker heeft een nieuw project aangeboden op een wijze die in strijd was met eerdere afspraken met die medewerker.	Ja	Ja, zie toelichting voor conclusies en aanbevelingen	Bestuurlijk		De medewerker is van het project gehaald en heeft een brief ontvangen waarin wordt aangegeven dat de wijze van afstemming niet conform eerdere afspraken is.
13	2022	Overtreding interne regels	Schenden wetenschappelijke integriteit	Een medewerker is door een collega beticht de wetenschappelijke integriteit te hebben geschonden door artikelen te laten schrijven door een ghostwriter.	Zie toelichting	Ja, zie toelichting voor conclusies en aanbevelingen	Anders, zie toelichting		Werkgever en werknemer zijn schriftelijk overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
14	2022	Ongepaste communicatie		Een medewerker heeft onvoldoende steun ervaren tijdens de loopbaan.	Nee	Nee	Anders, zie toelichting	Gesprek	Het geschil is opgelost door gesprekken met tussenkomst van de HR adviseur.
15	2022	Ongepaste communicatie		Ongepaste communicatie in werk- en privé sfeer.	Ja	Ja, zie toelichting voor conclusies en aanbevelingen	Anders, zie toelichting	Berisping	Afdoening door middel van een corrigerend gesprek waarbij het gedrag bespreekbaar is gemaakt. Ook zijn vervolgacties besproken met preventie als uitgangspunt, zoals een extern coachingstraject.

(2) Tabel met meldingen gedaan bij vertrouwenspersonen

Type melding	Aantallen		
	2020	2021	2022*
Seksuele intimidatie	8	15	6
Agressie/intimidatie	33	58	52
Discriminatie	2	2	2
Pesten	9	17	19
Integriteit **		2	3
Anders	6	6	7

*dit zijn alleen de cijfers van meldingen van medewerkers, eerdere jaren was het getal een combinatie van meldingen medewerkers en studenten.

**integriteit is vanaf 2021 als aparte categorie opgevoerd.

(3) Tabel met casussen voorgelegd aan PhD-advisors

Issues	
# undesirable behavior issues	
Sexual intimidation	0
Aggression/Intimidation	7
Aggres./Intimid. + Bullying	2
Bullying	2
Discrimination	1
Other	12

Issues	
# scientific integrity issues	
Fabrication/Falsification	0
Sloppy Science/QRP	0
Authorship/Publication/Plagiarism	1
Other	1

(4) Interim Report Social Safety Contact point

Introduction

As part of the Program Social Safety, one of the aims was to form a centralized point where issues about social safety could be reported. After good consultation rounds, the Social Safety Contact point started in November 2022. The challenge was to establish a clear entry point where people could turn to with reports, complaints, questions and remarks about social safety and integrity. Students and staff who are unsure where to go to with their report are linked to the right professional in the existing support structure and monitor whether the reporter is satisfied with our referral. If this is not possible or necessary, we will help the reporter taking a next step in addressing the issue for example with HR or manager or take it up with the department in charge, for example with purchase department or facilities.

We also want to keep track of reports made and discover patterns of behavior within the organization. By centralizing experiences and cases from people all over the organization, handling these in a diverse team and talking about the issues and working of the support structure, we learn and grow with regard to social safety.

In short we defined the aim of the social safety contact point as follows:

- To have a low threshold contact point to receive reports and signals for students and staff
- Good transfer to the right people in the support structure
- Overview of signals, themes, and reports of social unsafety and breaches of integrity.

In a diverse team of 5 people from different disciplines in the organization, we started with receiving reports, signals and questions from October 24th. We are now 6 months under way so it is time for an interim report; we looked at the number of reports, topics of the reports, made a short analysis and held an internal evaluation with the team itself.

Way of working and adjustments

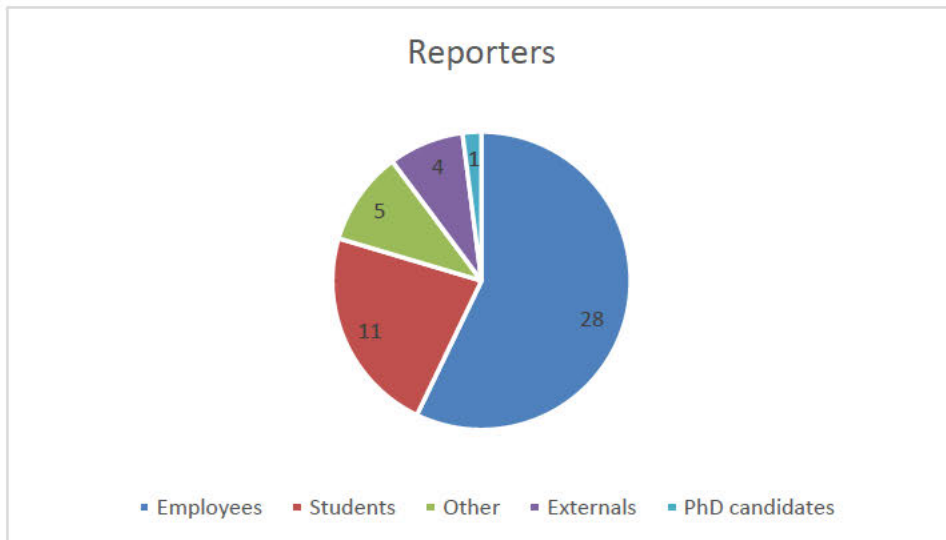
In order to receive reports and signals, we opened an email address and a phone number. We recently launched a webform and a walk-in office hour on Tuesday afternoon in Forum.

Each day one person is on duty and provide an answer within 24 hours. Each Monday we discuss whether the answer or referral was correct and adjust in necessary. Two or three weeks after the advice or (warm) referral) we inquire whether they were sufficiently helped and satisfied with the referral or the advice that was given.

The coordinator of the confidential counsellors will not be part of the social safety contact point, but will be present in Monday teams meetings of the team.

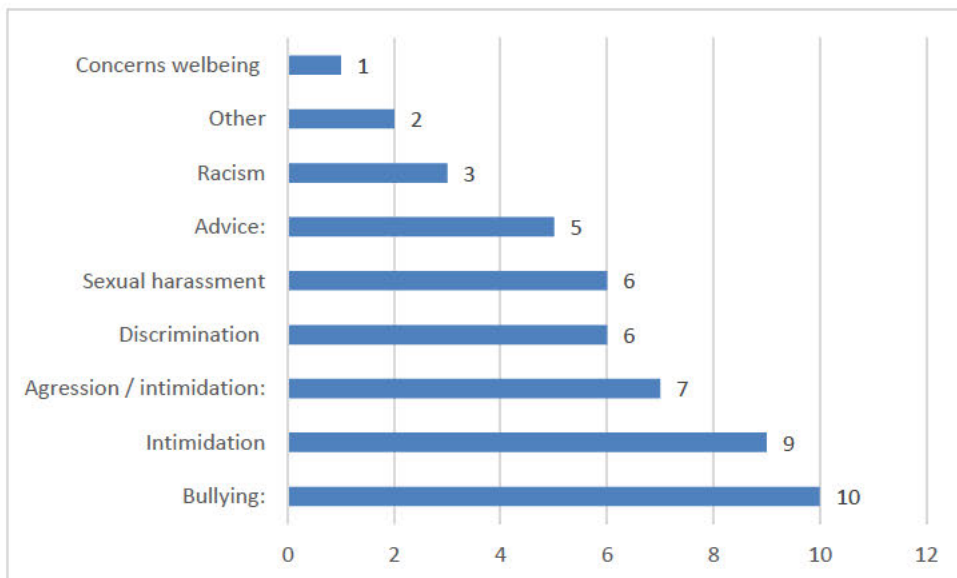
Numbers

If we look at the numbers, we received 49 reports or signals. According to these numbers, it is safe to say that people can find us and students as well as staff contact us. Since the numbers are low, we can't draw further conclusions yet. In the remainder of the pilot, we will work on publicity and communication.



Type of report or signal

In categorising the types of reports or signals, we followed the typology of the confidential counsellors, ombudsperson and social occupational workers as much as possible. In categorising, we used what the reporter experienced and not the outcome of a report or signal. The following types are being reported so far:



The content of the reports or signals, seem to be of different origin or content then the reports received before. For example feelings of unsafety on campus are addressed, discrimination is being reported (for example on policies and 'black piet'), communication expressions et cetera. But of course also personal experiences in bilateral relations and in teams. The contact point seems to fill a gap in the reporting system as it was.

Referrals

At the start we agreed to actively refer to our current support system whenever possible. In a lot of cases this is possible, and if so we engage in a 'warm' transfer to the person who we refer to. We conclude that although we try to refer in every case, this is not always possible. Sometimes there is no

one person or position to refer to, because it is too complex or nobody is responsible for the issue at hand. It is important to state that we don't handle cases that belong to other professionals in the support system.

The following table shows who is refer to or handled the report.

HR	9
Confidential Counsellor	8
Contactpoint Social Safety	6
Programma Social Safety	6
Ombudsperson	3
No referral (yet)	2
Other	2
Social Occupational Worker	2
Course coordinator	2
Studenten psychologist	2
Studie advisor	2
External	1
Legal	1
Security	1
Servicedesk IT	1
Student Dean	1
	49

Ways to get in touch

Of the 49 contacts, 38 started by an email. The phone as a starting point was used 6 times. The walk in office hour (on Tuesday in Forum from 12.45 – 14.15) was used 2 times and the webform once. It should be noted that the Walk in office hour and webform were only recently introduced. Two times another method was used. This year we experiment with multiple ways to reach and get in touch with staff and students.

Positive findings

As a team we evaluated our first 6 months of working together. We received a training on receiving social safety reports by Dante Psychologists. This bureau also trains our colleagues at the VU in Amsterdam. And as a team, together with the Social Safety Working group, we followed some English lessons. That helped us as a team to get to know each other better, master specific vocabulary on delicate conversations about social safety, diversity and inclusion and enabled us to make agreements on how we would like to work. Each Monday we have a short teams meeting to discuss what reports we received, where to refer to and monitor the reports.

During our evaluation we identified the positive elements during the last 6 months:

Reports:

- We receive reports, from all categories; students, staff, PhD's and externals.
- The reports seem to be from a different order than the regular reports.
- We discovered patterns of behaviour from people which otherwise would have been unnoticed. Done by sharing information and discussion reports in our group.
- Even possibly 'accused' people get in touch with us.

Functioning as a group:

- We work well as a group and it is an asset to be a diverse team, during the discussion of issues, referrals and possible solutions.
- The English course is well received, in teambuilding and mastering the English language.
- It is a plus to be able to offer different languages and persons, although there doesn't seem to be a specific preference when asked.

Working procedure:

- The 'warm' transfer works well and ensures adequate follow up.
- Reaction time is good and feasible (i.e. within 24 hours on working days).
- We do follow up and monitoring of reports and referrals. People really appreciate that.
- The technique (telephone, webform and mail) works.
- We also receive advisory requests from people from the support structure. There might be a need for low threshold advisory questions.
-

Improvements

Of course there are also learning points. We learned by asking feedback and discussing internally, for example that we should refer certain issues to the Deans instead of Study advisors. Furthermore we learned that oftentimes there is no single point of reference as multiple people are involved. In these cases it is unclear who should be in the lead. In those cases people from working group Social Safety or Contact point followed up on signals or reports.

We don't have a lot of experience yet with external references and an it might be worthwhile to activate the external network.

As a group we discussed the following questions:

- Do we reach the right persons or groups? Especially PhD-candidates. It is good to remain mindful of the question.
- Do we want to handle stalking reports or 'concerning behaviour' in general, like other universities? Are we equipped to handle these reports?
- Sometimes it is not clear what we should do or the reporter doesn't even know.
- Do we need to standardise in receiving and monitoring the reports?

No definite answers were found, but we will take these questions up in our team meetings to find answers together.

Conclusions

In short, the social safety contact point is working and receiving calls, so there is a need. The threshold seems low. Warm referrals work and people appreciate for feedback and checking in after a few weeks. Sometimes it is difficult to determine where to refer to, because of complexity of the case or simply because no-one is responsible. Sharing and discussing issues and the working of our support structure helps the learning curve of what people need and what is lacking in the current support structure.

In the coming months we will experiment some more with ways of reaching students and staff, especially international students, PhD's and staff. We will look in to standardising our way of working and prepare for advice for follow up after the pilot.

Kind regards,

[Redacted signature]