

VERTROUWELIJK

ADVIES

AAN HET COLLEGE VAN BESTUUR
VAN DE UNIVERSITEIT LEIDEN

8 april 2024

GEANONIMISEERDE VERSIE

Opgesteld door een onderzoekscommissie met als leden:

- Mr. dr. Yvonne Erkens (voorzitter)
- Em. prof. mr. Tea Mellema-Kranenburg
- Prof. dr. Maghiel van Crevel

Dit advies heeft als aanleiding:

Meldingen over ongewenst gedrag en schending van de wetenschappelijke integriteit in de Faculteit der Archeologie van de Universiteit Leiden.

INHOUDSOPGAVE

1	WAAR DIT OVER GAAT	1
2	SAMENVATTING	2
3	DE ONDERZOEKSOPDRACHT	3
3.1	Voorgeschiedenis.....	3
3.2	De commissie	4
3.3	Regelgeving.....	5
4	HET ONDERZOEK	6
4.1	Achtergrondinformatie	6
4.2	Werkwijze	6
4.3	Verschillende partijen en hun perspectief.....	10
5	OORDEELSVORMING	35
5.1	Aannemelijkheid.....	35
5.2	De meldersverklaringen.....	35
5.3	Het verweer.....	37
5.4	Bestuurlijke context.....	43
5.5	Bevindingen.....	45
6	DUIDING	47
6.1	Wat is hier gebeurd?.....	47
6.2	Een andere tijd?.....	51
7	AANBEVELINGEN.....	52
8	LITERATUURLIJST	54

1 WAAR DIT OVER GAAT

Aanleiding voor dit advies zijn zorgen over het gedrag van twee wetenschappers en over een omgeving die dat gedrag mogelijk maakt en faciliteert. Om recht te doen aan die zorgen en dat gedrag en zijn context te duiden is een breed kader nodig. De commissie benoemt dat kader als **de omgang met elkaar in een universitaire omgeving**.

In die omgeving heerst hoge druk. Het werkveld van de wetenschap is internationaal competitief, en middelen en posities zijn schaars. Veel wetenschappers zijn gedreven en ambitieus. Samenwerking met anderen is essentieel maar gaat niet vanzelf. Er bestaan steile **machtsverschillen en afhankelijkheden**, formeel en informeel, met grote gevolgen voor loopbanen en levens.

Die machtsverschillen en afhankelijkheden kunnen worden uitvergroot door excessieve aandacht voor een eng gedefinieerd soort productiviteit, alsof het product bestaat zonder de mensen die het maken. Zo kunnen individuele wetenschappers die veel **externe onderzoeksgelden** binnenhalen op een voetstuk komen te staan, terwijl aanvragen schrijven maar één onderdeel van het werk is.

Omgekeerd is er in de universitaire omgeving vaak te weinig aandacht voor de **organisatiecultuur**. Wie aan een universiteit formele verantwoordelijkheid heeft voor het welzijn van anderen, bijvoorbeeld als onderzoeksleider, krijgt niet altijd goede begeleiding en wordt er niet altijd op aangesproken en gecorrigeerd als het mis dreigt te gaan. Als die begeleiding, dat gesprek en die correctie ontbreken, vergroot dat de kans op ongewenst gedrag.

Ongewenst gedrag beschadigt mensen en vermindert de kwaliteit van het werk. Wie ermee te maken krijgt en om hulp vraagt wordt niet altijd echt gehoord of geholpen, en de vraag om hulp kan zelfs leiden tot verdere schade. Ongewenst gedrag is zelden alleen de daders aan te rekenen, want de rol van de omgeving is cruciaal. Het is een probleem voor alle betrokkenen: slachtoffers, omstanders, daders en de organisatie.

De omgang met elkaar in een universitaire omgeving staat in dienst van **goede wetenschapsbeoefening**. Eén van de voorwaarden daarvoor is wetenschappelijke integriteit. De afgelopen decennia is duidelijk geworden dat sociale veiligheid evenzeer een voorwaarde is voor goede wetenschapsbeoefening, en dat sociale veiligheid en wetenschappelijke integriteit met elkaar verweven zijn. Deze inzichten worden verwoord en onderbouwd in het KNAW-rapport *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap: van papier naar praktijk* (2022, zie Literatuurlijst).

Daarnaast is er *Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan: de zoekgemaakte verantwoordelijkheid*, een rapport van de Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen naar aanleiding van misstanden bij de Nederlandse publieke omroep (2024, *idem*). De raakvlakken met het KNAW-rapport springen in het oog, en *Niets gezien* werkt verder aan een zinnige definitie van ongewenst gedrag, en specifiek van **grensoverschrijdend** gedrag, in een professionele omgeving.

Om haar onderzoek in het bovengenoemde brede kader te plaatsen heeft de commissie baat gehad bij beide rapporten en bij gesprekken met **deskundigen**. In dit voorwoord en doorheen dit advies put ze uit die rapporten en die gesprekken, met name voor de oordeelsvorming en de duiding van de casus, en voor de motivering van haar aanbevelingen aan het College van Bestuur.

2 SAMENVATTING

Onderzoek

In september 2023 heeft het College van Bestuur van de Universiteit Leiden een commissie ingesteld en die opgedragen onderzoek te doen naar vermeend ongewenst gedrag, vermeende schending van de wetenschappelijke integriteit en vermeende fraude door twee medewerkers van de Faculteit der Archeologie. Met dit advies rapporteert de commissie aan het College.

Bevindingen

- **Ongewenst gedrag:** de commissie acht het aannemelijk dat de medewerkers in kwestie langdurig ongewenst en veelal grensoverschrijdend gedrag hebben vertoond en daarmee anderen hebben belemmerd en beschadigd.
- **Wetenschappelijke integriteit:** de commissie acht het aannemelijk dat de medewerkers in kwestie in twee gevallen de wetenschappelijke integriteit hebben geschonden en dat ze in andere gevallen de grenzen van het toelaatbare hebben opgezocht en mogelijk overschreden.
- **Fraude:** de commissie heeft geen aanwijzingen dat de medewerkers in kwestie zich schuldig zouden hebben gemaakt aan fraude.
- **Strafbare feiten:** in twee gevallen acht de commissie het mogelijk dat gedragingen van de medewerkers in kwestie zouden kunnen gelden als strafbare feiten. Om hierover uitsluitel te verkrijgen zou vervolgonderzoek nodig zijn. In het licht van de documentatie waarover de commissie beschikt en de datum van de gedragingen in kwestie acht de commissie vervolgonderzoek niet zinvol.
- **Nota bene:** de commissie vraagt aandacht voor de rol van de omgeving die het gedrag van de medewerkers in kwestie mogelijk heeft gemaakt en gefaciliteerd, en meent dat het onjuist zou zijn de blik uitsluitend op de beide medewerkers te richten.

Aanbevelingen

De commissie beveelt aan dat het College inzet op

- **Heling** voor alle betrokkenen in de Faculteit der Archeologie, inclusief de twee medewerkers in kwestie.
- **Verbetering van de organisatiecultuur** in de Faculteit der Archeologie, in samenspraak met vertegenwoordigers van de andere faculteiten.
- **Verbetering van het systeem om bij te sturen**, op facultair en universitair niveau: hier gaat het om het stelsel van vertrouwenspersonen en om bestuurlijke alertheid, ontvankelijkheid en opvolging.

3 DE ONDERZOEKSOPDRACHT

3.1 VOORGESCHIEDENIS

Eind 2022 heeft de decaan van de Faculteit der Archeologie van de Universiteit Leiden drie mondelinge meldingen ontvangen over vermeend ongewenst gedrag door een medewerker die hier wordt aangeduid als "Persoon A", aan de Faculteit verbonden als hoogleraar [-----]. De meldingen kwamen van een medewerker, een gastmedewerker en een voormalig student. In januari 2023 heeft de decaan van twee andere medewerkers en van een student nog eens drie mondelinge meldingen ontvangen over vermeend ongewenst gedrag door Persoon A. De twee medewerkers gaven aan te spreken namens een groep van zeker tien personen.

De decaan heeft het College van Bestuur van de Universiteit van deze meldingen op de hoogte gesteld. Het College heeft de decaan verzocht de meldingen voor te leggen aan de afdeling Juridische Zaken. Op verzoek van Juridische Zaken heeft de decaan ook informatie aangeleverd over eerdere signalen van vermeend ongewenst gedrag door Persoon A, die hem sinds 2018 hadden bereikt.

In overleg met Juridische Zaken heeft het faculteitsbestuur een oriëntatieteam ingesteld met daarin de decaan, de directeur bedrijfsvoering, een senior beleidsmedewerker Human Resources en een externe deskundige op het gebied van sociale veiligheid. Dit team had tot taak te spreken met wie hieraan behoefte had, en daarbij zelf geen onderzoek te doen maar te luisteren naar de verhalen van de betrokkenen en de grote lijn daarvan vast te leggen. Juridische Zaken heeft aangegeven dat de decaan actief op zoek kon gaan naar mogelijke melders. De decaan heeft vervolgens de twee medewerkers die zeiden te spreken namens een groep laten weten dat potentiële melders contact konden opnemen.

Verschillende personen hebben per mail of telefonisch contact gezocht met de decaan om meldingen te doen, en zijn uitgenodigd voor individuele gesprekken met het oriëntatieteam. Deze vonden plaats van maart tot mei 2023. Van de gesprekken zijn vertrouwelijke schriftelijke verslagen gemaakt. Eén gesprek vond plaats tussen alleen de decaan en een melder, in augustus. De gespreksverslagen zijn geanonimiseerd voorgelegd aan Juridische Zaken.

De gesprekken hadden niet alleen betrekking op gedragingen van Persoon A maar ook op gedragingen van een medewerker die hier wordt aangeduid als "Persoon B", die lang heeft samengewerkt met Persoon A. Persoon B was voorheen als universitair hoofddocent [-----] verbonden aan de faculteit, en is dat nu als gastmedewerker.

Om een onderzoek te kunnen starten en Persoon A en Persoon B in de gelegenheid te kunnen stellen om te reageren op de meldingen heeft de decaan op advies van Juridische Zaken aan de melders gevraagd uit de anonimiteit te treden en onder eigen naam schriftelijke verklaringen op te stellen en in te dienen. Mede vanwege mogelijke gevolgen daarvan hebben de melders zich hierop beraden. Juridische Zaken heeft hun tijdens een bijeenkomst het verloop van een eventueel onderzoek geschetst, en in september 2023 hebben twaalf melders bij Juridische Zaken onder eigen naam afzonderlijke verklaringen ingediend. Sommigen hebben daarbij het verslag van hun gesprek met het oriëntatieteam gebruikt.

De decaan heeft vervolgens het College geïnformeerd, met het verzoek een onderzoek te laten doen. Op 28 september heeft het College van Bestuur daartoe een commissie ingesteld, haar een onderzoeksopdracht verstrekt, en de twaalf verklaringen onder eigen naam met haar gedeeld.

Op 10 oktober heeft de decaan de verklaringen gedeeld met Persoon A en Persoon B. Op 12 oktober heeft het College verklaringen van vijf nieuwe melders aan de commissie doorgestuurd. Op 18 oktober heeft een volgende melder zich bekend gemaakt. Deze heeft geen schriftelijke verklaring opgesteld maar aangegeven bereid te zijn bij de commissie een mondelinge verklaring af te leggen. Op 12 oktober en 16 oktober heeft het College addenda op twee van de verklaringen uit de eerste set van twaalf toegestuurd aan de commissie. Op 25 oktober heeft de commissie een verklaring ontvangen van nog een volgende melder. Na instemming van de nieuwe melders en de opstellers van de addenda heeft de commissie de nieuwe verklaringen en de addenda op 3 en 7 november gedeeld met Persoon A en Persoon B.

3.2 DE COMMISSIE

Het College heeft naar aanleiding van de meldingen op 28 september 2023 een onderzoekscommissie ingesteld en die als volgt geïnstrueerd:

“Het College verstrekt, op basis van de twaalf ontvangen verklaringen, aan u als Onderzoekscommissie de opdracht om onderzoek te verrichten naar vermeend ongewenst gedrag jegens (voormalige) medewerkers en studenten van de Faculteit der Archeologie, vermeende inbreuk op de wetenschappelijke integriteit en vermeende fraude door [Persoon A] en na afronding van dit onderzoek daarover advies uit te brengen aan het College. In het geval dat gedurende de periode van het onderzoek nog andere meldingen zouden binnenkomen, dan staat het ter beoordeling van de Onderzoekscommissie of ook die meldingen in het uit te voeren onderzoek kunnen worden betrokken.

Het College van Bestuur verstrekt tevens aan de Onderzoekscommissie de opdracht om het College van Bestuur te informeren omtrent informatie met betrekking tot mogelijk door [Persoon A] gepleegde strafbare feiten, waarvan de Onderzoekscommissie gedurende haar onderzoek kennis krijgt.

De meldingen waarvan het College van Bestuur kennis heeft genomen, hebben ook betrekking op [Persoon B]. De omstandigheid dat de tegen [Persoon A] en [Persoon B] gerichte beschuldigingen zodanig met elkaar zijn verweven dat deze niet goed los van elkaar kunnen worden gezien en beoordeeld, brengt met zich dat het noodzakelijk is om deze beschuldigingen in samenhang met elkaar te onderzoeken. De aan de Onderzoekscommissie verstrekte opdracht strekt zich daarom tevens uit tot de beschuldigingen aan het adres van [Persoon B], die in de periode waarop de beschuldigingen betrekking hebben ook als werknemer aan de Faculteit der Archeologie verbonden was. Ook thans is [Persoon B] nog aan die faculteit verbonden in de hoedanigheid van gastonderzoeker. Een actieve bijdrage van [Persoon B] aan het onderzoek door de Onderzoekscommissie is in dit verband gewenst, maar geen noodzakelijke voorwaarde voor het onderzoek van de meldingen die betrekking hebben op [Persoon A].”

De commissie bestaat uit:

- Mr. dr. Yvonne Erkens (voorzitter), huidig voorzitter van de Commissie wetenschappelijke integriteit van de Universiteit Leiden en het Leids Universitair Medisch Centrum en voormalig voorzitter van de Klachtencommissie ongewenst gedrag van de Universiteit Leiden
- Em. prof. mr. Tea Mellema-Kranenburg, huidig voorzitter van de Klachtencommissie ongewenst gedrag van de Universiteit Leiden

- Prof. dr. Maghiel van Crevel, lid van de Commissie wetenschappelijke integriteit van de Universiteit Leiden en het Leids Universitair Medisch Centrum.

De commissie wordt ondersteund door

- Mr. Francisca Coladarci, afdeling Juridische Zaken
- Mr. Willem de Wit, afdeling Juridische Zaken.

3.3 REGELGEVING

Het College heeft de commissie opgedragen de definities van ongewenst gedrag en schending van de wetenschappelijke integriteit te hanteren zoals die zijn opgenomen in de *Klachtregeling ongewenst gedrag* van de Universiteit Leiden (2022, zie Literatuurlijst) respectievelijk de *Klachtregeling wetenschappelijke integriteit Universiteit Leiden en Leids Universitair Medisch Centrum* (2019, *idem*). De *Klachtregeling wetenschappelijke integriteit* gebruikt naast "schending" ook de uitdrukking "inbreuk"; dit advies spreekt verder van "schending".

Het College heeft bepaald dat op de werkwijze van het onderzoek artikel 6, artikel 8, zesde t/m negende lid en artikel 11 van de *Klachtregeling wetenschappelijke integriteit* van toepassing zijn, en dat de onderzoekscommissie zelf kan beslissen in gevallen waarin de *Klachtregeling wetenschappelijke integriteit* niet voorziet.

4 HET ONDERZOEK

4.1 ACHTERGRONDINFORMATIE

Persoon A en Persoon B hebben sinds de late jaren 1980 samengewerkt binnen de Faculteit der Archeologie en zijn een echtpaar. Beiden zijn aan die faculteit [-----] als staf lid verbonden geweest sinds de vroege jaren 1990 [-----]. Sinds najaar 2019 zijn beiden ook verbonden aan [-----], via detachering. Persoon A en Persoon B hebben frequent veldwerk gedaan in [-----] en daarbij leiding gegeven aan grote aantallen bachelor- en masterstudenten, promovendi en postdocs, en andere medewerkers. Veldwerkcampagnes duren meestal enkele weken tot enkele maanden.

Persoon A werd universitair docent in 1990, universitair hoofddocent in 2002 en hoogleraar in 2007. Ze heeft in de afgelopen decennia een reeks nationale en Europese onderzoeksgelden verworven, waaronder [-----]. Ze heeft verschillende prijzen gekregen, waaronder [-----]; en [-----]. Persoon A was decaan van de Faculteit der Archeologie van 2013 tot 2018 en heeft externe wetenschappelijke bestuursfuncties vervuld bij onder meer [-----].

Persoon B werd universitair docent in 1992 en hoofddocent in 2008. [-----] Persoon B verwierf [-----] onderzoeksgelden [-----].

Met hun langjarige samenwerking spelen Persoon A en Persoon B een prominente en invloedrijke rol in het lokale en internationale werkveld van de archeologie van [-----]. De commissie doet, ten overvloede, geenszins een uitspraak over de kwaliteit van hun wetenschappelijk werk.

4.2 WERKWIJZE

Vertrouwelijkheid

De commissie heeft gewerkt in vertrouwelijkheid en heeft allen met wie ze zich heeft verstaan verzocht vertrouwelijkheid te betrachten rond alle aspecten van het onderzoek.

Betrokkenen

De commissie heeft naast de melders en Persoon A en Persoon B als betrokkene beschouwd: eenieder die uit eigen waarneming informatie kan verstrekken ten behoeve van het onderzoek. Tijdens een informerende bijeenkomst en vervolgens in een schriftelijke notitie aan de melders en aan Persoon A en Persoon B heeft de commissie aangegeven dat het allen vrijstond mogelijk andere betrokkenen onder haar aandacht te brengen of diegenen contact met de commissie te laten zoeken. Het besluit om de personen in kwestie al dan niet te horen was daarbij aan de commissie.

Informanten

De commissie heeft kennis genomen van de zienswijze van 37 informanten wier verklaringen direct relevant zijn voor het onderzoek. Daaronder zijn:

- **Negentien melders**, die onder eigen naam verklaringen hebben afgelegd over vermeend ongewenst gedrag en vermeende schending van de wetenschappelijke integriteit door Persoon A en/of Persoon B.
- **Persoon A en Persoon B**. In verband met de zienswijze van Persoon A en Persoon B noemt de commissie hier ook:

- **Twee personen** die kennelijk via Persoon A en Persoon B bekend zijn met de meldersverklaringen en die daarop schriftelijk hebben gereageerd, met reacties die relevant zijn voor het onderzoek. Deze reacties zijn de commissie door Persoon A en Persoon B toegestuurd.
 - De reacties van deze twee personen waren onderdeel van een set stukken van de hand van 39 personen die Persoon A en Persoon B de commissie eind november en begin december 2023 hebben toegestuurd [-----]. In februari en maart 2024 stuurden Persoon A en Persoon B de commissie nogmaals veertig verklaringen. Veertien daarvan zitten ook in de eerste set; zes zijn nieuwe verklaringen van personen van wie ook de eerste set een verklaring bevat; twintig zijn van de hand van andere personen. Dit brengt het aantal opstellers op 59 in totaal.
 - Deze stukken kunnen gelden als tegenverklaringen ter onderbouwing van de zienswijze van Persoon A en Persoon B en zijn van uiteenlopende vorm, invalshoek en lengte. Onder de opstellers zijn collega-wetenschappers in binnen- en buitenland, vertegenwoordigers van plaatselijke gemeenschappen in [-----], promovendi, postdocs, erfgoed-professionals (NGOs, musea), psychologen en vrienden van Persoon A en Persoon B.
 - De commissie heeft vastgesteld dat deze stukken weinig of geen directe relevantie bezitten voor de onderzoeksopdracht, met uitzondering van de reacties van de bovengenoemde twee personen. Uit andere tegenverklaringen blijkt dat ook de opstellers daarvan op enige wijze bekend zijn met de meldersverklaringen en/of met het proces waarvan die onderdeel zijn. Het is de commissie niet duidelijk of dat voor alle opstellers geldt, hoe die informatie tot de betrokken personen gekomen is, met welke mate van volledigheid, in welke vorm en binnen welke context.
- **Elf andere vakgenoten** (exclusief de decaan Archeologie; zie hieronder). Zeven van deze personen zijn genoemd door één of meer melders, in een meldersverklaring (2) en/of in antwoord op vragen van de commissie (7), en vervolgens door de commissie benaderd. De andere vier heeft de commissie eigener beweging benaderd.
- **Drie (voormalige) bestuurders** op afdelings-, facultair en universitair niveau. Eén hiervan is de decaan Archeologie, die de kwestie aanhangig heeft gemaakt bij het College. De andere twee heeft de commissie eigener beweging benaderd.

Materiaal

De commissie heeft van de zienswijze van de informanten kennis genomen via **schriftelijke en mondelinge verklaringen**. Eenentwintig personen hebben schriftelijk én mondeling verklaard, zeven alleen schriftelijk en acht alleen mondeling. De schriftelijke verklaringen van de melders variëren in lengte, van één tot tien pagina's A4 met enkele regelafstand. De mondelinge verklaringen zijn deels in persoon gedaan en deels in een beveiligde online-omgeving, waarbij de commissie de betrokkenen gelegenheid bood om te spreken over zaken die ze van belang achtten, en zelf vragen stelde over de casus en zijn context. De lengte van de gesprekken varieerde van 30 à 45 minuten tot ruim twee uur. Met enkele informanten heeft de commissie meer dan eens gesproken. Van de gesprekken zijn audio-opnames gemaakt, uitsluitend ten behoeve

van schriftelijke verslaglegging door en voor de commissie. Deze opnames worden vernietigd wanneer de commissie haar werk afsluit.

In aanvulling op de verklaringen heeft de commissie kennis genomen van door informanten **nagezonden correspondentie** (geschreven tijdens het onderzoek) en **documentatie** (stukken van eerder datum). Het grootste deel van deze informatie hebben de informanten aan de commissie verschaft na een algemeen verzoek daartoe van de commissie. In een aantal gevallen heeft de commissie zelf om nadere informatie gevraagd, al dan niet over specifieke onderwerpen.

De commissie heeft **bestuurlijke documentatie** opgevraagd bij de Faculteit der Archeologie en het College van Bestuur.

Hoor en wederhoor

Hoewel het hier niet gaat om een klachtprocedure heeft de commissie zich ingespannen om recht te doen aan het beginsel van **hoor en wederhoor** binnen de gegeven context. Die context laat zich als volgt kenschetsen.

Enerzijds bevinden de melders zich veelal in een preciaire positie. Dat ze onder eigen naam hun beklag doen over vermeende gedragingen van Persoon A en Persoon B maakt ze kwetsbaar, mede vanwege de prominentie en de invloed van beiden. De commissie merkt hierbij op dat verschillende melders (en andere vakgenoten) in schriftelijke en mondelinge verklaringen en correspondentie de angst uitspraken dat hun verklaringen zouden leiden tot negatieve gevolgen voor henzelf; en dat de commissie die angst begrijpelijk achtte, *per se* en vanwege zekere elementen van haar beeld van de casus zoals dat gaandeweg vorm heeft gekregen. De commissie heeft zich dan ook verplicht gevoeld de informanten te beschermen waar dat mogelijk is mét eerbiediging van het beginsel van hoor en wederhoor.

Anderzijds is het voor Persoon A en Persoon B van belang te weten wat over hun gedragingen is verklaard, omdat zij anders minder goed in staat zouden zijn hun kant van het verhaal te vertellen. Als gezegd zijn alle schriftelijke meldersverklaringen dan ook met toestemming van de melders aan Persoon A en Persoon B ter beschikking gesteld.

De commissie heeft Persoon A en Persoon B daarnaast tijdens een gesprek inzage gegeven in sleutelpassages uit een aantal stukken in de nagezonden correspondentie en documentatie van melders en andere vakgenoten, nadat ze daarvoor toestemming had verkregen van de betrokken informanten. Dit waren stukken waarvan de commissie het waarschijnlijk achtte dat die zwaar zouden meewegen bij haar oordeelsvorming.

Dat de commissie de passages in kwestie aan Persoon A en Persoon B alleen ter inzage heeft gegeven en ze hun niet ter beschikking heeft gesteld is omdat de commissie heeft geconstateerd dat Persoon A en Persoon B de meldersverklaringen kennelijk niet vertrouwelijk hebben behandeld en met derden hebben gedeeld; en omdat verschillende melders datzelfde eigener beweging hebben aangegeven, met verwijzing naar berichten uit het internationale werkveld van de archeologie.

Een groter beeld en een breed kader

De commissie heeft zich niet ten doel gesteld alle beweringen van alle informanten te verifiëren. Dat zou onmogelijk zijn, want het gaat om honderden bladzijden tekst en tientallen uren aan gesprekken, en hard bewijs voor de gezegde beweringen is beperkt. Dat laatste ligt deels in **de aard der zaak**: de casus draait in belangrijke mate om vermeend ongewenst gedrag dat vorm krijgt in mondelinge gespreksituaties en andere

interactie waarvan geen documentatie is, en een aanzienlijk deel van de vermeende gebeurtenissen ligt (ver) in het verleden. Waar wél documentatie beschikbaar is, heeft de commissie de verklaringen daaraan getoetst.

De commissie heeft de casus in geanonimiseerde vorm afzonderlijk voorgelegd aan twee **deskundigen**, beiden psycholoog maar met verschillende specialisaties, die met haar van gedachten hebben gewisseld en vakliteratuur hebben aangeraden. Raadpleging van de deskundigen heeft zich vooral gericht op de **sociale dynamiek** rond ongewenst gedrag en de **betrouwbaarheid** van meldersverklaringen. Over dat laatste heeft één van beiden een algemene schriftelijke uiteenzetting opgesteld, toegespitst op de casus.

Bovenal heeft de commissie vanuit een veelheid van individuele verklaringen toegewerkt naar een **groter beeld** dat haar in staat stelde vervolgvragen te stellen, potentiële informanten te identificeren en de casus te contextualiseren en te duiden.

Het belang van de persoonlijke ervaringen van alle betrokken individuen – de melders, Persoon A en Persoon B, andere vakgenoten en bestuurders – staat buiten kijf. Tegelijk benadrukt de commissie nogmaals dat ze haar advies plaatst in het **brede kader** van de omgang met elkaar in een universitaire omgeving.

Werkschema

De onderzoekscommissie is op 13 oktober 2023 voor het eerst bijeengekomen. Ze heeft wekelijks vergaderd tot begin april 2024.

De commissie heeft de melders en Persoon A en Persoon B uitgenodigd voor een informerende bijeenkomst op 27 oktober. Op deze bijeenkomst zijn alleen de advocaat van Persoon A en Persoon B en de advocaten van een groep van de melders verschenen. Via de advocaten heeft de commissie alle betrokkenen verzocht om vertrouwelijkheid te betrachten rond alle aspecten van het onderzoek, mondeling uitleg gegeven over de uitgangspunten voor haar voorgenomen werkwijze en vragen beantwoord. Op 7 november heeft ze die uitgangspunten in geschifte gedeeld met de melders en met Persoon A en Persoon B.

Op 13, 20 en 27 november en op 4 en 11 december heeft de commissie afzonderlijke gesprekken gevoerd met zeventien van de melders (met twee van de melders achtte ze gesprekken niet noodzakelijk). Op 11 december heeft ze gesproken met de decaan Archeologie; in de navolgende maanden heeft ze enkele vervolggesprekken met de decaan gevoerd, in één geval samen met een andere informant. Op 18 december heeft ze Persoon A en Persoon B afzonderlijk gesproken. De commissie heeft ook een tiental andere mogelijke betrokkenen benaderd en bereid gevonden tot een gesprek. Deze gesprekken vonden plaats op 27 november, 9 en 15 januari en 5 februari. Op 11 maart heeft de commissie Persoon A en Persoon B opnieuw gesproken, nu gezamenlijk. Op 18 maart voerde de commissie een laatste gesprek met de decaan.

De commissie heeft geprobeerd zorgvuldig én voortvarend te werken. Dat ze geruime tijd nodig heeft gehad om tot dit advies te komen is omdat de casus groot en complex is, omdat de zorgvuldigheid gesprekken met een groot aantal informanten vereiste, en omdat de commissieleden hun werk hebben gedaan naast hun reguliere bezigheden.

4.3 VERSCHILLENDE PARTIJEN EN HUN PERSPECTIEF

Hieronder staat informatie over vier categorieën informanten van de commissie, steeds gevolgd door een schets van hun perspectief op de zaak, als volgt:

- De melders
- Persoon A en Persoon B
- Andere vakgenoten
- Bestuurders.

Om herleidbaarheid naar personen te verminderen vermijdt de commissie zoveel mogelijk het gebruik van persoonsnamen. In plaats daarvan presenteert ze de zienswijze van individuele melders en andere vakgenoten waar mogelijk in samenhang rond thema's die ze waarneemt in het onderzoeksmateriaal. Om dezelfde reden zijn buitenlandstalige citaten in het Nederlands vertaald.

Ongewenst gedrag en grensoverschrijdend gedrag

De begrippen "ongewenst gedrag" en "grensoverschrijdend gedrag" worden soms door elkaar gebruikt, in de media en in andere settings. "Ongewenst gedrag" omvat meer dan "grensoverschrijdend gedrag" (alle grensoverschrijdend gedrag is ongewenst, niet alle ongewenst gedrag is grensoverschrijdend). "Grensoverschrijdend" biedt een invalshoek op het ongewenst gedrag die de ervaring van de slachtoffers en de impact op de slachtoffers en hun omgeving centraal stelt.

De commissie spreekt nu en dan van grensoverschrijdend gedrag omdat informanten dat begrip hanteren, of omdat de commissie meent dat dat begrip concrete gedragingen die de informanten beschrijven op nuttige wijze typeert. Om dat laatste punt te illustreren put de commissie uit *Niets gezien*, het rapport over de publieke omroep. Dat biedt drie ankerpunten voor de aanmerking van gedragingen als grensoverschrijdend:

- Als ze als zodanig zijn beschreven in de wet
- Als ze de centrale taak en missie van de instelling en het doel van de werkzaamheden in gevaar brengen
- Als de gevolgen voor de persoon en omgeving zodanig zijn dat ze het functioneren van medewerkers en het bereiken van werkdoelen belemmeren.

Vooraf het derde punt, waarvoor de auteurs van *Niets gezien* naast het eigen onderzoek ook verwijzen naar sociaal-wetenschappelijke vakliteratuur, acht de commissie van belang. In *Niets gezien* gaat de schets van de drie ankerpunten vergezeld van deze opmerking, waarvan de commissie meent dat die raakt aan de kern van deze casus:

- "Grensoverschrijdend gedrag bemoeilijkt het functioneren van een persoon, het ondermijnt het vermogen van mensen om goed met elkaar samen te werken, goed te presteren en zich betrokken te voelen bij de organisatie" (p12).

Beschrijving, geen kwalificatie

Het proces van het lezen, ordenen, kiezen uit en samenvatten van de informatie die de commissie tot haar beschikking heeft kent uiteraard analytische en interpretatieve momenten. De commissie richt zich in deze paragraaf evenwel op de beschrijving van de perspectieven van de verschillende partijen, niet op enige kwalificatie daarvan.

4.3.1 De melders

Negen van de melders zijn vrouw, tien zijn man. Allen hebben direct met Persoon A en/of Persoon B gewerkt, in verschillende periodes tussen 1990 en 2023: zeventien in de context van onderzoek en onderwijs (als student, promovendus, postdoc of regulier stafid), één als collega-bestuurder en één als [-----]. De lijst hieronder volgt de chronologie van hun werk met Persoon A en/of Persoon B. Eén melder heeft alleen incidenteel met Persoon A gewerkt (als [-----]). Voor de anderen varieert de lengte van de periodes waarin er sprake was van substantieel professioneel contact van drie jaar tot 25 jaar, met een gemiddelde van acht à negen jaar. De jaartallen zijn bij benadering.

Onder “werken met” verstaat de commissie ook “studeren bij”. Onder “medewerkers” verstaat de commissie ook promovendi en postdocs.

Waar het over veldwerk gaat, specificeren sommige melders waar en wanneer de vermeende gebeurtenissen hebben plaatsgevonden. Hierbij noemen ze 25 à 30 veldwerkcampagnes op een dozijn plaatsen in [-----]. Andere melders putten ook uit ervaringen tijdens veldwerk, maar zonder de campagnes te specificeren.

Alle melders verklaren dat ze zelf te maken hebben gehad met gedragingen van Persoon A en/of Persoon B waarvan de commissie vaststelt dat dergelijke gedragingen gelden als ongewenst gedrag en/of schendingen van de wetenschappelijke integriteit. Een meerderheid verklaart ook getuige te zijn geweest van dergelijke gedragingen wanneer anderen daarmee te maken kregen.

Lijst van melders

- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]

- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie].

Melders over ongewenst gedrag: het algemene beeld

Het **algemene beeld** dat de meldersverklaringen schetsen is als volgt.

- Persoon A en Persoon B hebben door **machtsmisbruik** en **manipulatie** tijdens een periode van 25–30 jaar gedrag vertoond dat heeft geleid tot vérgaande **sociale onveiligheid** in de onderzoeksgroep [-----]. In dit gedrag zijn patronen te ontwaren, met als kernbegrippen pesten en intimidatie en in bredere zin de overschrijding van persoonlijke en professionele grenzen. Dit gedrag heeft bredere uitstraling gehad binnen de Faculteit der Archeologie, vooral tijdens Persoon A's decanaat, van 2013 tot 2018.
- Persoon A en Persoon B opereren als **een team** in het lokale en internationale werkveld van [-----], met Persoon A als drijvende kracht. Het genoemde gedrag komt grotendeels voor rekening van Persoon A. Het aandeel van Persoon B is veelal dat van een medeplichtige of een facilitator; dan wel dat van een nauw betrokken collega die zou kunnen ingrijpen maar dat nalaat.
- Persoon A en Persoon B zijn verantwoordelijk voor het eigen gedrag, maar dat gedrag is in belangrijke mate mogelijk gemaakt en soms gestimuleerd door de **omgeving**. De cultuur in de faculteit is ongezond; er bestaat op facultair en universitair niveau rond het verwerven van externe onderzoeksgelden een kwalijke sociale dynamiek van persoonsverheerlijking; bij vertrouwenspersonen melding maken van problemen is zinloos en zelfs riskant; en bestuurders op facultair en universitair niveau zijn onvoldoende alert op en ontvankelijk voor probleemsignalen.
- Het gedrag van Persoon A en Persoon B heeft geleid tot een **angstcultuur** in de groep rondom hen; tot **normalisering** van ongewenst gedrag in de ogen van studenten en jonge wetenschappers; en tot **demoralisering en cynisme** over het wetenschappelijk bedrijf bij medewerkers op verschillende posities die dat gedrag zelf hebben ervaren of het hebben waargenomen wanneer anderen ermee te maken kregen.
- Persoon A en Persoon B hebben regelmatig anderen die van hen afhankelijk waren **gebruikt** in plaats van hun autonomie te respecteren, hun belangen te behartigen en zich te bekommeren om hun ontwikkeling. Ze hebben aldus regelmatig hun verantwoordelijkheid als senior wetenschapper, leidinggevende en (in het geval van Persoon A) bestuurder veronachtzaamd, en anderen belemmerd en beschadigd in hun welzijn en professionele ontwikkeling.

Voor de melders is een centraal punt dat Persoon A en Persoon B in hun omgang met anderen persoonlijke en professionele **grenzen** onvoldoende hebben gerespecteerd, en de groep rondom hen in sommige opzichten hebben bestuurd als een (disfunctionele) familie, door professionele relaties op oneigenlijke wijze persoonlijk en emotioneel te maken. Dit uit zich in zaken als excessieve controle, voortrekken en achterstellen (bij onvoorspelbare wisselingen van stemming en houding en met manipulatieve inzet van beloning en straf), het opleggen van een zwijgplicht over problemen, loyaliteitsdwang, vergelding voor "verraders" (bijvoorbeeld mensen die wetenschappelijke posities elders aanvaardden) en inbreuken op de persoonlijke levenssfeer.

Verschillende melders stellen dat de **psychologische impact** van het gedrag van Persoon A en Persoon B groot is geweest. Nauwer betrokken melders noemen die impact traumatisch, soms tot op heden. In een tiental gevallen spreken informanten van een *burn-out* (mede) als gevolg van het gedrag van Persoon A en Persoon B. Negen informanten zeggen dat over zichzelf, één zegt het over een (tiende) collega.

Verschillende melders verklaren het gevoel te hebben **gefnuikt** te zijn, door tegenwerking bij het eigen werk of door overvraging op andere dan de eigen taken. Bijvoorbeeld: ze hebben hun projecten niet of niet naar behoren kunnen voltooien, hun gewenste loopbaan niet kunnen vervolgen, minder bereikt dan mogelijk zou zijn in een gezonde werkomgeving, hun netwerken beschadigd zien worden of anderen tekort gedaan aan wie ze zich verplicht voelen.

Verschillende melders verklaren dat het gedrag van Persoon A en Persoon B voor hen heeft geleid tot (blijvende) **schade**, op het werk en in de persoonlijke sfeer. Die schade neemt de vorm aan van verdriet, spijt, schaamte, frustratie, normalisering van het ondergaan van grensoverschrijdend gedrag, en kwetsbaarheid en argwaan. Eén melder, werkzaam in de commerciële archeologie, geeft aan materiële schade te hebben geleden.

Verschillende melders zeggen te weten van vele andere (voormalige) studenten en medewerkers van de Faculteit der Archeologie die schade hebben ondervonden van het gedrag van Persoon A en Persoon B. De melders denken dat die medewerkers dat niet aanhangig hebben gemaakt of zullen maken uit **angst voor vergelding**, gezien hun ervaringen met Persoon A en Persoon B, het internationale netwerk van beiden en het aanzien en de macht van Persoon A in het vakgebied.

Verschillende melders noemen als **beweegreden** voor hun verklaringen de wens van erkenning van onrecht en persoonlijk leed, maar ook de wens te helpen voorkomen dat het gedrag van Persoon A en Persoon B zich zou voortzetten, met nieuwe slachtoffers.

Dat de melders hun ervaringen **pas recent aanhangig** hebben gemaakt, terwijl een aanzienlijk deel van de gebeurtenissen in het verleden ligt, komt naar hun zeggen door een combinatie van factoren.

- Ten eerste hadden ze indertijd geen vertrouwen in de bereidheid en het vermogen van vertrouwenspersonen en bestuurders om handelend op te treden, voorzover ze bekend waren met de mogelijke routes om zich tot hen te wenden; en ze waren bang dat het uitspreken van klachten, formeel of anderszins, negatieve gevolgen zou hebben voor henzelf.
- Ten tweede zijn degenen die eerder professioneel afhankelijk waren van Persoon A en/of Persoon B (dat is de overgrote meerderheid) dat nu niet meer.
- Ten derde lijkt er aan de universiteit nu meer bestuurlijke ontvankelijkheid te zijn voor probleemsignalen dan in eerdere jaren, en meer bereidheid om iets met die signalen te doen. Een aantal melders zegt dat mede af te leiden uit een klachtprocedure [-----] die uitgebreid in het nieuws is geweest.

Melders over ongewenst gedrag: specifiek

De *Klachtenregeling ongewenst gedrag* van de universiteit onderscheidt **vier soorten ongewenst gedrag**: intimidatie/pesten, seksuele intimidatie, agressie en geweld, en discriminatie. Intimidatie en pesten in engere zin staan hieronder genoemd als aparte categorieën, evenals (zwangerschaps)discriminatie. Daarnaast bevat het overzicht hieronder andere gedragingen die ook kunnen gelden als intimidatie of pesten, en rangschikt die onder sleutelbegrippen als ondermijning, controle en uitbuiting.

De meldersverklaringen spreken van **concrete gedragingen** door Persoon A en Persoon B waarvan de commissie vaststelt dat dergelijke gedragingen gelden als ongewenst en veelal als grensoverschrijdend. De verklaringen stellen dat die gedragingen hebben plaatsgevonden op de campus, tijdens archeologisch veldwerk en

tijdens (internationale) wetenschappelijke bijeenkomsten. Waar het alleen om veldwerk gaat, is dat in het overzicht hieronder aangegeven.

Het overzicht biedt **geen uitputtende opsomming**, maar de commissie meent dat deze categorieën (die elkaar soms overlappen) recht doen aan belangrijke aspecten van de verklaringen. Voor de meeste categorieën geldt dat melders uit verschillende academische generaties er melding van maken.

De commissie geeft niet steeds aan of de meldersverklaringen de gedragingen in kwestie toeschrijven aan Persoon A of aan Persoon B. Het merendeel van de verklaringen benoemt Persoon A als **initiator** en Persoon B als **medeplichtige of facilitator**.

- **Pesten**

- Vooral denigreren en vernederen. Hiervan bevatten de verklaringen veel voorbeelden, waaronder het afbranden en ridiculiseren van werk (zoals veldwerk of onderzoekspresentaties), één op één of ten overstaan van anderen; uitlachen en bespotten (waaronder bespotten van overgewicht); de kwaliteiten van medewerkers openlijk in twijfel trekken (bijvoorbeeld iemand "nutteloos" noemen).
- Ongelijke behandeling van medewerkers/studenten en manipuleren van relaties tussen medewerkers/studenten: voortrekken en achterstellen, inclusief buitensluiting (opzichtig negeren, op "de zwarte lijst" zetten), volgens sommige melders met elementen van seksisme, *in casu* achterstelling van vrouwen; medewerkers/studenten tegen elkaar uitspelen.

- **Intimidatie**

- Bijvoorbeeld stemverheffing, schreeuwen en woede-uitbarstingen; bot en grof commentaar op conceptversies van dissertaties, agressief taalgebruik in e-mails; een bedreigende, onterechte beschuldiging van plagiaat (tijdens een gesprek, niet met een formele klacht); verzoek van Persoon A aan medewerkers (gezien het machtsverschil feitelijk een opdracht) om bij Persoon A op de kamer of met haar in een tweepersoonsbed te slapen, tijdens conferenties en veldwerk.
 - Het is tijdens archeologisch veldwerk gebruikelijk om kamers en bedden te delen. Het gaat hier om de rol van machtsrelaties in het proces dat bepaalt wie met wie een kamer of een bed deelt.
- Machtsspel rondom studie- en loopbaanmogelijkheden: bijvoorbeeld dreigen met schade aan loopbaan of afwijzing voor Research Master-programma. In het kader van dit machtsspel noemen melders ook loze beloften van banen.
- Verschillende melders spreken van een permanent intimiderende sfeer.

- **Zwangerschapsdiscriminatie**

- Bijvoorbeeld dreiging met schade aan loopbaan; benoeming van zwangerschap als een belemmering van het werk; buitensluiting van zwangere en haar partner (opzichtig negeren).
- In verband hiermee: onvoldoende rekening houden met zwangerschap van medewerkers en gerelateerde gezondheidskwesties, bijvoorbeeld wat betreft het recht op verlof of de beschikbaarheid van geschikt voedsel tijdens veldwerk.

- **Ondermijning, tegenwerking en fnuiking**
 - Bijvoorbeeld ontmoediging of verbod van opleiding bij een andere onderzoeksleider, ook met beroep op loyaliteit aan Persoon A en Persoon B; toegang tot apparatuur onthouden; toegang tot data onthouden; ontmoediging en mogelijk sabotage van aanstelling elders; onthouden van ondersteuning of samenwerking als iemand een aanstelling elders aanvaardt, met verbod aan medewerkers op contact met de betrokkene; beschadiging van relaties tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en anderen.
 - Een belangrijk element van deze gedragingen was kwaadspreken.
- **Vérgaande en manipulatieve controle**
 - Bijvoorbeeld frequent checken of mensen op hun plek zitten (op de campus); strakke regulering van toiletbezoeken tijdens veldwerk; uithoren van de ene medewerker over de andere; telefoontjes van Persoon B aan de ene medewerker om te checken wat de andere aan het doen is tijdens veldwerk, waarbij Persoon B de eerste verbiedt om de tweede direct aan de lijn te laten komen.
- **Uitbuiting van anderen vanuit een machtspositie**
 - Bijvoorbeeld anderen onderwijs en scriptie-begeleiding laten geven die op de eigen naam blijven staan; disproportionele inzet van anderen en disproportioneel gebruik van hun ideeën bij het schrijven van de eigen subsidie-aanvragen en artikelen; onterechte aanspraak op co-auteurschap; aandringen op verwijzen naar de eigen publicaties; extra werk vragen van een medewerker in een preciaire positie, die moeilijk kan weigeren.
 - De commissie voert dergelijke gedragingen hier op ter illustratie van vermeend ongewenst gedrag. Sommige gelden ook als schendingen van de wetenschappelijke integriteit, en worden als zodanig verderop besproken.
- **Blootstelling van medewerkers/studenten aan gevaar (veldwerk)**
 - Bijvoorbeeld gevaarlijk autorijden, ook onder invloed van alcohol en met hooglopende, bijna slaande ruzie tussen Persoon A en Persoon B; onvoldoende aandacht voor bescherming van jonge vrouwen tegen ongewenste intimiteiten; druk op medewerkers/studenten om alcohol te drinken en deel te nemen aan plaatselijk nachtleven.
- **Blootstelling van medewerkers/studenten aan onnodig slechte en soms onverantwoord slechte omstandigheden (veldwerk)**
 - Bijvoorbeeld onvoldoende eten, onvoldoende (schoon) water, slechte slaapgelegenheid; overbelasting.
- **Betrekken van anderen bij de eigen persoonlijke levenssfeer**
 - Bijvoorbeeld hooglopende ruzies en wederzijds denigreren tussen Persoon A en Persoon B, in aanwezigheid of afwezigheid van de ander, inclusief verbaal geweld en enige fysieke confrontatie; en de opdracht van Persoon A aan medewerkers om Persoon B, in dronken en onhandelbare toestand, te sussen en veilig terug te brengen naar het veldwerkverblijf.

Melders over schending van de wetenschappelijke integriteit

De meldersverklaringen spreken van gedragingen door Persoon A en Persoon B waarvan de commissie vaststelt dat dergelijke gedragingen gelden als schending van de wetenschappelijke integriteit, op de campus en tijdens veldwerk, onder meer in de onderstaande categorieën. Het overzicht hieronder biedt **geen uitputtende opsomming**, maar de commissie meent dat het recht doet aan belangrijke aspecten van de verklaringen.

- **Gewelddadig en zonder vergunning extraheren en ontvreemden van menselijke resten**
 - o Een aantal melders verklaart zich uit hun tijd als promovendi voorbeelden te herinneren van kwestieuze omgang door Persoon B en Persoon A met menselijke resten.
 - o Drie melders hebben schriftelijk en mondeling verklaard over een vermeende gebeurtenis tijdens veldwerk in 2009 [-----]. Twee verklaren daarvan getuige te zijn geweest, één verklaart er op dezelfde dag over gehoord te hebben en heeft om dat te staven documentatie voorgelegd die dateert van de dag na de vermeende gebeurtenis. Samengevat verklaren de melders als volgt:
 - Persoon A en Persoon B wilden al geruime tijd monsters nemen van menselijke gebitsresten in een plaatselijk depot. De plaatselijke autoriteit [-----] gaf daarvoor steeds geen vergunning.
 - Op [-----] 2009 gingen Persoon A en Persoon B naar het depot om monsters te nemen, vergezeld van twee van de drie melders. [De plaatselijke autoriteit] was niet op de hoogte van hun voornemen om de monsters te nemen en had daarvoor geen vergunning gegeven. Persoon A ging in gesprek met [de plaatselijke autoriteit] om hem bezig te houden; [de plaatselijke autoriteit] en zij waren daarbij niet of niet langer op gezichts- of gehoorsafstand van de ruimte waar de resten zich bevonden. In die ruimte droeg Persoon B de twee melders op om de gebitsresten te verwijderen. Beiden waren geschokt en weigerden vanwege ethische bezwaren in verband met het ontbreken van een vergunning, en liepen weg uit de ruimte. Van buiten de ruimte was vervolgens zichtbaar hoe Persoon B de gebitsresten zelf extraheerde. Hij deed dat met een tang, een hamer en een schroevendraaier, op gewelddadige wijze en zonder aandacht voor in de archeologie algemeen aanvaarde ethische en technische regels. Persoon A en Persoon B namen de gebitsresten vervolgens mee, nog steeds zonder dat de plaatselijke autoriteit daarvan op de hoogte was. Dit was illegaal en kwam neer op diefstal.
 - o De commissie voert de vermeende handelingen van Persoon B en de vermeende facilitering daarvan door Persoon A hier op als mogelijke schending van de wetenschappelijke integriteit, maar merkt op dat dergelijke gedragingen ook gelden ook als ongewenst en grensoverschrijdend gedrag, gezien de vermeende poging de beide promovendi medeplichtig te maken. Volgens de verklaringen van alle drie de promovendi hebben die de episode en de nasleep ervan (met onder meer zwijgplicht en bijbehorende dreigementen) ervaren als intimiderend.

- Een vierde melder verklaart als volgt. In 2006 kreeg de melder [-----] van Persoon B via Persoon A de instructie om tijdens een aanstaande reis naar [-----] uit een depot menselijke tanden en kiezen mee te nemen naar Nederland. [-----] Persoon B legde uit dat de melder, die zelf geen ervaring had met het werken met menselijke resten, de tanden met een nijptang of een multi-tool (Leatherman) uit de schedels moest trekken. [Ter plaatse] gaf de plaatselijke autoriteit echter aan dat er geen afspraken ter zake waren gemaakt en dat er zonder vergunning geen sprake kon zijn van monsterring en medeneming van menselijke resten [-----]. De melder ervoer dit als "een hele pijnlijke en gênante situatie" en noemt de episode "schokkend" omdat Persoon B en Persoon A blijkbaar geen ethische bezwaren zagen.

- **Kwalijke omgang met toegang tot data**

- Verschillende melders, uit verschillende academische generaties, verklaren dat Persoon A en Persoon B op kwalijke wijze zijn omgegaan met de toegang tot data: toegang geven, toegang onthouden of intrekken, toegang eisen, toegang monopoliseren.
- Eén melder verklaart dat Persoon A over door de melder gegenereerde data wilde publiceren voordat de melder dat zelf had gedaan, en de melder ontmoedigde er zelf over te publiceren. Een ander verklaart dat Persoon A de melder tegen eerder gemaakte afspraken in geen toegang gaf tot een databestand, zodat die onverwacht zelf data moest genereren, wat bijdroeg aan de verwording van een "droom-[positie]" tot een "nachtmerrie". Een derde verklaart langs vergelijkbare lijnen dat Persoon B toegang tot voor het onderzoek benodigde data onverwacht introk na een conflict. Een vierde verklaart dat Persoon A toegang vroeg tot data van de melder om die toe te kunnen voegen aan een grote database, dat ze dat zo dwingend deed dat de melder niet durfde weigeren, en dat de melder zelf geen toegang heeft gekregen tot die database.

De meldersverklaringen spreken daarnaast van gedragingen door Persoon A en Persoon B waarvan de commissie vaststelt dat dergelijke gedragingen de grenzen van het toelaatbare opzoeken waar het gaat om wetenschappelijke integriteit:

- **Kwesties rond auteurschap**

- Verschillende melders, uit verschillende academische generaties, verklaren over kwesties rond auteurschap, als volgt.
- Vooral Persoon A maar ook Persoon B hebben geregeld aanspraak gemaakt op co-auteurschap van publicaties waaraan ze geen wezenlijke bijdrage hadden geleverd of die de medewerker in kwestie zelfstandig wilde publiceren. Voor publicaties waaraan ze wél een bijdrage hebben geleverd hebben ze soms aanspraak gemaakt op een hogere positie in de auteursvolgorde dan die bijdrage rechtvaardigde. Meestal wist Persoon A de vermelding of de hogere positie (voor zichzelf of voor Persoon B) in de auteursvolgorde af te dwingen vanuit haar machtspositie, soms wisten melders dergelijke ingrepen af te houden.
 - Eén melder verklaart gedwongen te zijn geweest Persoon A toe te voegen als co-auteur bij alle publicaties die voortkwamen uit het [-----]project, ook als ze geen wezenlijke bijdrage had geleverd,

en noemt in nagezonden correspondentie een aantal voorbeelden; een andere melder schetst hetzelfde beeld. De eerstgenoemde melder voegt toe dat de projectmanager deze regel namens alle onderzoeksleiders (van wie Persoon A er één was) aan de medewerkers doorgaf, en dat de melder dit waarneemt als een algemeen, kwalijk verschijnsel [-----].

- Een andere melder verklaart dat Persoon A afdwong dat aan een artikel dat de melder samen met Persoon A had geschreven twee co-auteursnamen werden toegevoegd, "om politieke redenen": die van een plaatselijk archeoloog en die van Persoon B; en dat de melder zelf daardoor eindigde als vierde van vier auteurs in plaats van tweede van twee auteurs.
- Omgekeerd verklaren andere melders dat Persoon A en Persoon B medewerkers niet altijd de erkenning hebben gegeven die ze verdienden voor ondersteuning van het onderzoek, zoals de ontwikkeling van een database, het schrijven van veldwerkverslagen, het vormgeven van publicaties en de analyse van skeletmateriaal.
 - Eén melder verklaart als volgt: toen Persoon B aangaf samen met een andere wetenschapper te gaan publiceren over skeletmateriaal dat grotendeels door de melder was geanalyseerd, maakte de melder na raadpleging van collega's aanspraak op co-auteurschap; Persoon B wees die aanspraak af en ontstak in woede. Een andere melder verklaart ondanks belangrijke bijdragen niet genoemd te worden in een lijst van medewerkers van het [-----]project.

- **Aandringen op verwijzing naar de eigen publicaties**

- Verschillende melders, uit verschillende academische generaties, verklaren dat Persoon A en Persoon B er bij medewerkers en studenten stelselmatig op aandrongen om in hun publicaties te verwijzen naar publicaties van Persoon A en Persoon B. Vier melders verklaren dat dit gedrag structureel van aard was. Twee geven aan dat het zich afspeelt in een grijs gebied, omdat de vraag naar de relevantie van specifieke vakliteratuur voor nieuwe publicaties niet altijd eenvoudig te beantwoorden is.
- Eén van de genoemde vier melders, een vijfde melder en een zesde melder verklaren dat feedback door Persoon A op hun geschreven werk nauwelijks inhoudelijk was en grotendeels of geheel bestond uit het toevoegen van verwijzingen naar publicaties van Persoon A of Persoon B zelf: het gaat hier om conceptversies van een artikel voor een vaktijdschrift (vierde melder), van een proefschrift (vijfde) en van materiaal voor een presentatie (zesde). Nagezonden documentatie van de vijfde melder toont dat Persoon A in een later stadium van de loopbaan van de melder op de conceptversie van een artikel reageert met de suggestie om verwijzingen naar twee van Persoon A's eigen publicaties toe te voegen, met daarbij de opmerking dat er over het onderwerp in kwestie wellicht ook nieuw werk van anderen is.

- **Hergebruik van eigen werk**

- Eén melder spreekt in de rol van redacteur van wetenschappelijke publicaties, als volgt.
 - In 2008, nadat een artikel van Persoon A, [-----], Persoon B en [-----] was geaccepteerd door een Engelstalig vaktijdschrift waarvan de melder redacteur was, ontdekte die dat hetzelfde artikel in een Spaanstalige versie elders zou verschijnen. Dit was onverenigbaar met de auteursrecht-overeenkomst die Persoon A *et al* hadden ondertekend. De melder zag zich genoodzaakt hen te vragen één van beide publicaties terug te trekken. Ze kozen ervoor de Engelstalige publicatie door te laten gaan.
 - In 2010 was de melder redacteur van een conferentiebundel met daarin een hoofdstuk van Persoon A. Zowat een jaar later ontdekte de melder dat een ander artikel met een vergelijkbaar onderwerp passages bevatte die woordelijk overeenkwamen met passages in de conferentiebundel. Nadere inspectie wees op kopiëren-en-plakken van het ene artikel naar het andere.

4.3.2 Persoon A en Persoon B

Het overzicht hieronder biedt **geen uitputtende opsomming** van Persoon A's en Persoon B's mondelinge en schriftelijke reacties op de (schriftelijke) meldersverklaringen en op aanvullend materiaal dat de commissie hun ter inzage heeft gegeven, maar de commissie meent dat het recht doet aan belangrijke aspecten van hun perspectief. In hun reacties gaan Persoon A en Persoon B in op de grote lijn en op de afzonderlijke meldersverklaringen, en bieden daarbij aanvullende informatie.

Persoon A en Persoon B over de meldersverklaringen

De kern van Persoon A's en Persoon B's reacties is dat ze **zich niet herkennen** in het beeld dat die schetsen van hun gedrag en dat ze dat beeld met kracht **afwijzen**. De commissie spreekt daarom verder van hun "verweer".

Persoon A en Persoon B voelen **schrik**, verbijstering, verdriet en pijn over het beeld dat de meldersverklaringen schetsen van hun gedrag. Het raakt hen hard.

Ze ervaren de situatie als **confronterend en bedreigend**. Dat heeft drie redenen:

- De verklaringen komen grotendeels van mensen met wie ze veelal lang en intensief hebben gewerkt, aan wier opleiding en professionele ontwikkeling ze hebben bijgedragen, en aan wie ze hun vertrouwen hebben geschonken.
- Het lijkt hun te gaan om een georkestreerde actie waar regie achter zit, niet alleen vanuit de melders maar ook vanuit het bestuur van de Faculteit der Archeologie, met name de decaan. Verschillende melders lijken te zijn losgeweekt uit hun eerdere band met Persoon A en Persoon B en ingepalmd door het bestuur.
- Die actie ontleent extra venijn aan politiek activisme (toelichting volgt verderop).

Belangrijke **inhoudelijke** elementen van het verweer van Persoon A en Persoon B zijn:

- **Verbazing**, omdat ze zich niet herinneren dat er probleemsignalen zijn geweest (bijvoorbeeld formele klachten, of signalen van *burn-out* bij medewerkers), en hun manier van werken zien als teamwork waarin machtsrelaties niet zwaar

wegen. Persoon A kan niet verklaren waarom mensen bang voor haar zouden zijn. Bovendien was er naast de facultaire en universitaire vertrouwenspersonen in het [-----]project – juist vanwege de omvang daarvan – ook een vangnet voor als mensen zorgen hadden of problemen ervoeren, door de manier waarop het team was opgebouwd: mensen wisten bij wie ze terecht konden.

- **Ontkenning** van het vermeende ongewenst gedrag en de vermeende schendingen van de wetenschappelijke integriteit. Dit geldt voor veel van de punten uit de meldersverklaringen. Persoon A en Persoon B benadrukken dat ze altijd goed voor hun medewerkers/studenten hebben gezorgd en dat veiligheid en welzijn van medewerkers/studenten voorop staan; en dat ze zich altijd hebben gehouden aan de algemene regels van de wetenschap en de specifieke regels van de archeologie.
- Het **ontbreken van herinnering** aan de vermeende gebeurtenissen. Ook dit geldt voor veel van de punten uit de meldersverklaringen.
- Herkenning van de coördinaten van bepaalde gebeurtenissen, waarbij Persoon A en Persoon B echter stellen dat die **uit context** zijn gerukt en dat de weergave ervan neerkomt op **verdraaiing** (bijvoorbeeld het vermeende ontbreken van een vergunning om gebitsresten uit skeletten te halen).
- Herkenning van de coördinaten van bepaalde situaties, waarbij Persoon A en Persoon B echter stellen dat het perspectief van de melder(s) daarop **vertekend of onjuist** is (bijvoorbeeld over de vraag wat tijdens archeologisch veldwerk in economisch arme regio's redelijkerwijs te verwachten is met betrekking tot sociale en culturele dynamiek, accommodatie en voedsel, enz.).
- **Terugkaatsing** van verwijten (bijvoorbeeld de suggestie dat Persoon B's woede-uitbarstingen niet alleen veroorzaakt werden door [gezondheidsklachten], maar ook door treitergedrag van medewerkers).
- De suggestie dat teleurstellende resultaten (bijvoorbeeld een onvoltooide dissertatie) **voor rekening van de melder** komen (bijvoorbeeld vanwege ongeschiktheid voor promotieonderzoek onder tijdsdruk, of moeite met schrijven), of verklaard worden door **tegenslag** (bijvoorbeeld "zwangerschapsdementie").
- De stelling dat áls er sprake is geweest van ogenschijnlijk denigrerende of anderszins ongepaste opmerkingen, dit **niet in ernst** was en het ging om grapjes of bravoure.
- De stelling dat melders in weerwil van het vermeend ongewenst gedrag van Persoon A en Persoon B **goede prestaties** hebben geleverd en dat ze **voordeel** hebben gehad van hun steun en begeleiding (bijvoorbeeld bij het meeschrijven aan subsidie-aanvragen die de melder uitzicht boden op een positie).
- De stelling dat de melders maar een **kleine groep** zijn onder de honderden studenten en tientallen medewerkers met wie Persoon A en Persoon B hebben gewerkt, vrijwel altijd tot wederzijds genoegen.
- De stelling dat het een andere tijd was en dat, mede onder invloed van de **tijdgeest**, de zaken achteraf worden opgeblazen: door een bril van nu kijken naar dingen van toen.

Tegelijk geven Persoon A en Persoon B in hun gesprekken en hun correspondentie met de commissie aan de meldersverklaringen niet werktuiglijk en *in toto* af te wijzen:

- Ze betuigen **spijt** en bieden **excuses** aan als hun gedrag op de betrokkenen is overgekomen als onprettig (in een enkel geval, zoals de onterechte beschuldiging van plagiaat, merken ze daarbij op dat een conflict later is bijgelegd). Hierbij benadrukken ze dat ze nooit de bedoeling hebben gehad anderen te kwetsen.

Daarnaast voert Persoon B een **medische verklaring** aan voor bepaalde aspecten van zijn gedrag. Hij verklaart daarover als volgt:

- Sinds 1993 heeft hij last van [-----], die sinds 2010 chronisch is. Van 2016 tot 2023 heeft hij daarvoor medicatie gehad die onder meer deze mogelijke bijwerkingen heeft: [-----]. In maart 2023 besloot de behandelend arts om met de medicatie te stoppen, vanwege toegenomen bijwerkingen. Sinds Persoon B weet van de meldingen zijn zijn gezondheidsklachten erger geworden, en in die context heeft hij de arts in december 2023 geschetst welke gedragingen de melders hem nadragen: onder andere [-----]. De arts zei dat dit typisch de bijwerkingen van de medicatie zijn.

Persoon A en Persoon B over de motieven achter de meldingen

Over mogelijke motieven achter de meldingen zeggen Persoon A en Persoon B onder meer:

- De meldingen zijn onderdeel van geregisseerde actie die als doel heeft om Persoon A (en Persoon B) te **beschadigen**.
- Enerzijds komt dergelijke actie vanuit overlappende vriendengroepen waarvan de leden zich onder de melders bevinden. Hun meldingen laten zich verklaren uit **jaloerie en frustratie**. Een overeenkomst tussen verschillende melders is dat ze allemaal iets niet hebben afgemaakt (bijvoorbeeld hun dissertatie).
- Anderzijds komt dergelijke actie vanuit het huidige faculteitsbestuur Archeologie, vooral van de decaan, met de bedoeling om Persoon A een **zondebok** te maken voor (financiële) problemen die nu spelen in de faculteit en vanuit persoonlijke animositeit van de decaan jegens Persoon A. Het bestuur lijkt de melders actief te faciliteren, zo niet te sturen.
- Daarnaast is er een andere factor: in internationaal wetenschappelijk en maatschappelijk debat staat dekolonisering van de archeologie hoog op de agenda. Dat uit zich onder andere via **politiek activisme**. Terwijl Persoon A zich inspant voor dekolonisering is zij toch een makkelijk doelwit van zulk activisme. Dat komt door een simpele redenering, ongeveer zo: de Universiteit Leiden is onderdeel van de Westerse academie, Persoon A heeft een prominente rol in de Leidse archeologie, "dus" Persoon A is onderdeel van het probleem.
 - o Meer specifiek: [-----] is een organisatie die zich vanuit de dekoloniserings-agenda onder meer heeft [gericht op] archeologisch veldwerk in [-----]. Persoon A was niet bij dat veldwerk betrokken, een aantal melders wel. Leden van [de genoemde organisatie] werken samen met enkele van de melders [in een lopend project].
- Persoon A is een zeer **succesvol wetenschapper**, en zij is **vrouw**. Die combinatie kan bij anderen angst, jaloerie en tegenwerking oproepen.

Tegenverklaringen ter onderbouwing van de eigen zienswijze

Als gezegd hebben Persoon A en Persoon B de commissie onder meer tegenverklaringen van de hand van in totaal 59 personen voorgelegd, ter onderbouwing van de eigen zienswijze. Deze stukken schetsen een **zeer positief beeld** van hun werk en gedrag en hun wetenschappelijke verdiensten, niet in de laatste plaats waar het gaat om behartiging van de belangen van plaatselijke gemeenschappen in [-----].

Hier bespreekt de commissie de verklaringen van **twee personen** uit deze groep, die relevant zijn voor het onderzoek; de overige stukken zijn dat niet of nauwelijks. Beide personen hebben kennelijk alle meldersverklaringen gelezen. Het gaat om:

- [Naam]
 - o [Voormalige positie in de Faculteit der Archeologie]
- [Naam]
 - o Zoon van Persoon A en Persoon B, die vaak is meegeweest met veldwerkcampagnes.

Naast de tegenverklaring van [de eerste van deze twee informanten] die de commissie via Persoon A en Persoon B heeft bereikt heeft [deze] **op eigen verzoek** direct aan de commissie verklaard, schriftelijk en mondeling. [Hij] verklaart dat hij alle meldingen gelezen heeft en dat hij optreedt als vertrouwenspersoon van Persoon B. Hij beperkt zich echter niet tot vermeende kwesties die Persoon B betreffen, maar spreekt zich ook en vooral uit over vermeende kwesties die voornamelijk of alleen Persoon A betreffen.

[Zijn] algemene boodschap is dat hij **de klachten niet herkent**. Verder verklaart hij dat hem [-----] geen wanklanken hebben bereikt over de gang van zaken tijdens veldwerk onder leiding van Persoon A en/of Persoon B. Vervolgens gaat [hij] in op de meldersverklaringen. Zijn observaties bestaan voor een belangrijk deel uit oordelen over verschillende meldersverklaringen, die niet steeds vergezeld gaan van onderbouwing: "ik ben er zeker van"; "[een melder] meent, na een lange periode van samenwerking met [Persoon A] [. . .], opmerkingen te kunnen plaatsen als.."; er zou "geen enkele aanwijzing" zijn dat [een andere melder] tijdens zijn ziekte aan zijn lot zou zijn overgelaten; de klacht van [een derde melder] is "voor mij de minst begrijpelijke klacht"; enzovoort. [Hij] maakt een aantal opmerkingen over de zijns inziens "zorgelijke" procesgang tijdens de voorgeschiedenis van het onderzoek (die buiten de reikwijdte van het onderzoek valt).

[De zoon van Persoon A en Persoon B] gaat in afzonderlijke verklaringen in op de meldersverklaringen van [-----], [-----], [-----], [-----], [-----], [-----], [-----], [-----] en [-----]. De strekking is steeds dat [hij] het door de melder geschetste **beeld niet herkent of dat bestrijdt**, of dat gebeurtenissen of situaties verkeerd zijn geïnterpreteerd. Daarnaast verklaart hij over verschillende melders dat die zich zelf schuldig hebben gemaakt aan ongewenst gedrag, variërend van het dragen van uitdagende kleding waar dat gegeven de plaatselijke cultuur niet respectvol was ([-----]) tot dwang om mee te doen aan naaktzwemmen ([-----]) en het tonen van zijn geslachtsdeel, bij wijze van grap ([-----]).

4.3.3 Andere vakgenoten

Deze categorie informanten telt elf personen. Acht zijn vrouw, drie zijn man. Deze personen hebben geen meldingen gedaan, noch hebben ze contact gezocht met de commissie. De commissie heeft aanleiding gezien contact met hen op te nemen, haar opdracht voor hen samengevat en hen bereid gevonden mee te werken aan het onderzoek. Hieronder zijn de informanten ondergebracht in drie groepen.

De personen in de eerste groep zijn in eerdere jaren verbonden geweest aan de Faculteit der Archeologie en hebben intensief met Persoon A en/of Persoon B gewerkt. De commissie heeft hen primair gevraagd naar eventuele eigen ervaring met ongewenst gedrag en/of schendingen van de wetenschappelijke integriteit door Persoon A en/of Persoon B, en dat soms toegespitst op specifieke gedragingen.

De tweede groep telt maar één informant, die niet verbonden is of verbonden is geweest aan de faculteit of aan de Universiteit Leiden. De commissie heeft deze persoon gevraagd of die uit eigen waarneming kon verklaren over een specifiek voorbeeld van vermeend ongewenst gedrag door Persoon A jegens één van de melders.

De personen in de derde groep zijn op dit moment verbonden aan de faculteit. Voor haar benadering van deze personen heeft de commissie niet laten meewegen of ze met Persoon A en/of Persoon B hebben gewerkt, omdat ze deze personen primair heeft willen vragen naar de organisatiecultuur binnen de faculteit en andere context. Toelichting op de selectie van informanten in deze groep volgt verderop.

De commissie heeft het onderscheid tussen de groepen de reikwijdte van de gesprekken niet laten beperken. Twee personen in de eerste groep hebben óók gereflecteerd op de organisatiecultuur, en alle personen in de derde groep hebben óók gereflecteerd op het gedrag van Persoon A en/of Persoon B.

Eigen ervaring met ongewenst gedrag of schending van de wetenschappelijke integriteit door Persoon A en/of Persoon B?

De commissie heeft de zes informanten in deze groep benaderd omdat ze genoemd zijn door één of meer melders. Dat was in twee gevallen in een schriftelijke verklaring; en in de overige vier tijdens mondelinge verklaringen, in antwoord op gerichte vragen van de commissie. Drie van de personen in deze groep hebben schriftelijk verklaard, de andere drie mondeling; twee personen hebben daarnaast documentatie verstrekt.

Alle zes informanten in deze groep zijn vrouw. Allen hebben op enig moment tussen 1998 en 2019 binnen de Faculteit der Archeologie [-----] intensief met Persoon A en/of Persoon B gewerkt. Allen werken nu elders, twee in de wetenschap en vier in aanpalende werkvelden.

Het gaat om deze personen, in alfabetische volgorde:

- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]

- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie]
- [Naam]
 - o [Chronologie en hoedanigheid]
 - o [Huidige positie].

De verklaringen van vijf van deze zes personen **bevestigen het beeld in de meldersverklaringen** in grote lijnen en soms in detail, met wisselende accenten.

*

Ongewenst gedrag schrijven de informanten voornamelijk toe aan Persoon A. Over het gedrag van Persoon B verklaart één informant dat hem weinig te verwijten viel, een ander dat hij zich medeschuldig heeft gemaakt aan ongewenst gedrag.

Twee informanten geven aan dat het ongewenst gedrag van Persoon A structureel van aard was, maar benadrukken dat dat **ook gold voor anderen** in de faculteit, ook in andere afdelingen.

Beschrijvingen van de **impact** van het gedrag van Persoon A lopen uiteen. Eén informant geeft aan dat er gaandeweg een zekere normalisering optrad, en dat de informant zich erdoorheen sloeg. Een ander schetst (in een schriftelijke verklaring) gedragingen die de commissie als ernstig voorkomen maar geeft daarop geen commentaar. Een derde noemt de impact van het gedrag van Persoon A traumatisch.

In verschillende permutaties spreken deze vijf personen onder meer van **deze vormen van ongewenst gedrag**:

- Het scheppen van een vijandige / intimiderende / ongezonde sfeer.
- Pesten en intimidatie (bijvoorbeeld schreeuwen, en bespotten van overgewicht).
- Voortrekken en achterstellen, soms met elementen van seksisme, *in casu* achterstelling van vrouwen.
- Het laten vervagen van grenzen tussen werk en privé: dat kwam mede door het veldwerk, maar die vervaging bleef in stand op de campus. Een van de informanten verklaart:
 - o "Toen ik in [-----] was met verschillende [-----] onderzoekers [. . .] gebeurde er iets dat zeer ongepast was: [-----] vertelde me dat ze op de kamer van [Persoon A] moest slapen. Ik vond dit schokkend en volledig ongepast voor een PI en professor om dit te vragen van een promovenda. [. . .] Ik geloof dat het in maart 2015 was toen er in [-----] een workshop was georganiseerd met plaatselijke erfgoed-groepen."
 - ([-----] is de naam van het [-----]project waarvan Persoon A een van de onderzoeksleiders was.)
- Zwangerschapsdiscriminatie: twee informanten geven aan dat vooral Persoon A maar ook Persoon B onvoldoende rekening hielden met hun zwangerschap, wat zich uitte in onvoldoende bereidheid om prestatienormen aan te passen en verlof

toe te staan; en in de (effectieve) uitoefening van druk om werk te verrichten tijdens het zwangerschapsverlof.

Als **gevolgen** voor de medewerkers die te maken kregen met deze gedragingen noemen de verklaringen onder meer:

- Schade op persoonlijk vlak, bijvoorbeeld afgenomen zelfvertrouwen; één informant spreekt als gezegd van een trauma.
- Schade op professioneel vlak, bijvoorbeeld noodgedwongen vertrek uit het vakgebied van [-----].

Ook noemen de verklaringen dat medewerkers **niet durfden klagen**, uit angst voor vergelding gezien Persoon A's gedrag en haar macht in het vakgebied en binnen de faculteit, ook als decaan; en vanwege het ontbreken van vertrouwen in de bereidheid en het vermogen van vertrouwenspersonen en bestuurders om handelend op te treden.

Twee van de vijf personen wier verklaringen het beeld in de meldersverklaringen in grote lijnen bevestigen stellen dat Persoon A zich weliswaar schuldig heeft gemaakt aan ongewenst gedrag, maar dat **het grotere beeld** minstens zo belangrijk is.

Eén doelt daarmee met name op de **verschuiving van normen en waarden** in de afgelopen decennia. Autoritair en seksistisch gedrag stond bijvoorbeeld vroeger minder ter discussie, het was "gewoon", en Persoon A was niet de enige senior wetenschapper die zich zo gedroeg (en ook niet de enige vrouw).

De ander doelt specifiek op de **cultuur** in de Faculteit der Archeologie. Uit de verklaring van deze informant:

- "[H]et probleem was *systemisch*. De rotte kern van de Faculteit omvatte veel meer dan één persoon [. . .] er zijn ernstige vraagstukken rond governance, transparantie en accountability [. . .] er bestond veel onvrede en ondanks verschillende klachten koos de Faculteit (en zelfs de Universiteit) ervoor niet op te treden uit angst voor financiële en/of reputatie-schade".

Eén van de genoemde vijf personen geeft aan achteraf te beseffen dat de werkomgeving niet normaal was (met name waar het ging om de vervaging van grenzen), te weten van nare ervaringen van collega's, en te begrijpen dat mensen bang konden zijn voor Persoon A en haar gedrag als intimiderend konden ervaren; maar deze informant benadrukt dat die zelf in een langjarige periode van intensieve samenwerking een **goede relatie** met Persoon A heeft opgebouwd.

*

Van **schending van de wetenschappelijke integriteit** is sprake volgens de verklaring van één van de genoemde vijf personen, die verklaart dat Persoon A een **co-auteurschap** voor Persoon B afdwong bij een publicatie van deze informant en weigerde te verklaren welke bijdrage Persoon B zou hebben geleverd aan het artikel in kwestie.

Ook de zesde informant in deze groep noemt gedragingen waarvan de commissie vaststelt dat ze gelden als schending van de wetenschappelijke integriteit. Hier gaat het om de **omgang met de toegang tot data** en de erkenning van het werk van collega's:

- "Het gebeurde herhaaldelijk dat mijn data werden gepubliceerd door [Persoon A], [Persoon B] of leden van hun onderzoeksgroep [. . .] zonder dat ik daarvan wist en zonder mijn toestemming. Mijn standaard werkwijze was om georganiseerde, ongepubliceerde data te delen met als doel het faciliteren van toekomstige publicaties. Soms citeerden [Persoon A], [Persoon B] en andere groepsleden die

ongepubliceerde data maar soms verschenen mijn data simpelweg in publicaties, zonder erkenning.”

De informant geeft aan na deze ontdekking gestopt te zijn met het delen van data met de onderzoeksgroep. De informant geeft “een klein aantal” voorbeelden: dat zijn er acht [-----].

Getuige van ongewenst gedrag door Persoon A en/of Persoon B?

Deze groep telt als gezegd maar één informant. De commissie heeft de informant benaderd omdat een melder die noemde tijdens een mondelinge verklaring, in antwoord op een gerichte vraag van de commissie. De informant is hoogleraar aan een universiteit in het buitenland en niet verbonden of verbonden geweest aan de Universiteit Leiden, en verklaart het **internationale werkveld** van [-----] goed te kennen. Het gaat om:

- [Naam]
 - o [Positie]

De commissie heeft de informant een specifiek voorbeeld van vermeend ongewenst gedrag door Persoon A voorgelegd. Het voorbeeld is aan te duiden als **ondermijning** van een junior wetenschapper, in een internationale context, onder meer door kwaadspreken.

De informant verklaart uit eigen waarneming te kunnen **bevestigen** dat dit gedrag heeft plaatsgevonden, en voegt toe dat het niet beperkt is gebleven tot de beschreven plaats en datum maar zich heeft herhaald in andere settings, die de informant specificeert.

De informant contextualiseert dit antwoord in een **breder beeld** dat die heeft van bepaalde aspecten van het gedrag van Persoon A en Persoon B jegens hun medewerkers, waarbij de categorie “studenten” ook en mogelijk vooral verwijst naar promovendi:

- “Ik heb een patroon waargenomen in de relaties die [Persoon A] en [Persoon B] hebben gehad met een serie studenten en andere onderzoekers die door hen in dienst zijn genomen of gesponsord in hun vele goed gefinancierde projecten van de afgelopen decennia. [. . .] [E]r is een vast patroon van onredelijke beknelling van de loopbanen van deze mensen, in academisch perspectief door tegenwerking bij het gebruik van data die ze zelf hebben gegenereerd en ontkenning van hun vermogen om hun werk zelfstandig te presenteren of publiceren, wat hun kansen op een baan ernstig beperkt, maar ook in emotionele zin dat ze een interne werkcultuur koesteren van volledige controle, overdreven politisering en onnodige druk. Deze benadering, gebaseerd op controle en gebouwd op intense rivaliteit, wordt treffend geïllustreerd als iemand vertrekt uit hun directe dienstverband. Er is een patroon van gedrag jegens voormalige studenten en werknemers dat onverklaarbaar vijandig lijkt. [. . .] Ik ben door de jaren heen getuige geweest van vergelijkbaar gedrag. [. . .] Bijna iedereen [. . .] die door de jaren heen voor [Persoon A] en [Persoon B] heeft gewerkt heeft er alleen maar in kunnen slagen een academische loopbaan te smeden door een draai te maken naar andere disciplinaire foci of cultuurgebieden. En natuurlijk hebben velen de wetenschap helemaal moeten verlaten.”

Organisatiecultuur in de Faculteit der Archeologie, en andere context?

De laatste vier informanten binnen de categorie van andere vakgenoten zijn niet genoemd door melders of andere betrokkenen. Om een beter beeld te krijgen van de organisatiecultuur heeft de commissie hier eigener beweging een aantal senior wetenschappers willen benaderen die op dit moment verbonden zijn aan de faculteit.

De commissie heeft daartoe het stafoverzicht van de faculteit doorgenomen en er bij het uitnodigen van haar gesprekspartners op gelet dat die verschillende specialisaties hebben en verschillende trajecten hebben doorlopen qua opleiding en werk (waar en wanneer), en gestreefd naar *gender balance*: twee van deze informanten zijn vrouw en twee zijn man. De vier personen in deze groep hebben op verschillende manieren bestuurlijke ervaring binnen de faculteit, maar de commissie heeft hen niet gevraagd naar hun werk als bestuurder (waar ze dat wel heeft gedaan voor de categorie "Bestuurders", verderop; daar komt ook de zienswijze van de decaan aan de orde).

Deze vier informanten hebben mondelinge verklaringen afgelegd. Eén van hen heeft daarnaast aanvullende documentatie verstrekt.

Het gaat om deze personen, in alfabetische volgorde:

- [Naam]
 - o [Positie]
- [Naam]
 - o [Positie]
- [Naam]
 - o [Positie]
- [Naam]
 - o [Positie]

Uitgangspunt van de gesprekken van de commissie met deze vier informanten was hun beeld van de organisatiecultuur, maar de bespreking daarvan was verweven met hun beeld van het gedrag van Persoon A (het gedrag van Persoon B kwam niet of nauwelijks ter sprake, behalve in een opmerking dat Persoon A altijd werd "gesecondeerd" door Persoon B, en dat interactie met Persoon A ertoe kon leiden dat de betrokkene een reactie ontving van Persoon B). De samenvatting hieronder weerspiegelt die verwevenheid, en is verdeeld in bespreking van drie onderwerpen: een vermeend gebrek aan samenhang binnen de faculteit, vermeende sociale onveiligheid en het feit dat recent binnen een korte periode een aantal meldingen over Persoon A en Persoon B is gedaan.

Een **gebrek aan samenhang** binnen de faculteit kwam ter tafel in de gesprekken met twee van de informanten.

- Volgens één van deze informanten hebben [de laatste drie] **decanaten** [-----] duidelijk verschillende stempels gedrukt op de faculteit, in een periode die wordt gekenmerkt door snelle groei van financiële middelen en daarmee van het aantal (tijdelijke) medewerkers, vooral door de verwerving van externe onderzoeksgelden.
- Als overkoepelend beeld schetst de informant een ontwikkeling **van gemeenschap naar verbrokkeling**. Deze informant betreft daarbij naast de snelle groei van de faculteit én de negatieve invloed van haar huidig onderkomen in het Van Steenis-gebouw ook verschillende bestuursstijlen. De informant noemt [degene die decaan was van 2006 tot 2013] betrokken en verbindend (zij het ook

soms "met de zweep") en iemand die bovenop alle dossiers zat. Persoon A was vaak afwezig (mede vanwege veldwerk; haar decanaat viel samen met het [-----]project en twee andere extern gefinancierde projecten). Ook was ze minder betrokken en verbindend, en had ("gechargeerd") minder oog voor de rest van de faculteit, buiten haar eigen groep en afdeling.

- [De huidige decaan, in functie sinds 2018,] nam volgens deze informant een **gefragmenteerde faculteit** over waarin medewerkers (inclusief hoogleraren) weinig op de campus zijn en soms onvoldoende integrale betrokkenheid tonen; dit laatste onder meer vanwege de **dynamiek rond onderzoeksgelden**, waardoor bijvoorbeeld het belang van onderwijs, en van de zichtbaarheid daarin van alle leden van de vaste staf, kan ondersneeuwen. Er zijn volgens deze informant hoogleraren die ("gechargeerd") zichzelf beschouwen als vrijgesteld omdat ze onderzoeksgelden hebben binnengehaald. Dergelijk gedrag is mogelijk versterkt tijdens het decanaat van Persoon A, maar de dynamiek rond onderzoeksgelden is evenzeer het gevolg van ontwikkelingen in het wetenschapsbedrijf als geheel. Er waren dus ook collega's die "fan" van Persoon A waren, omdat ze haar zagen als een krachtig onderzoeker die geld binnenhaalde.
- [De huidige decaan], zo zegt deze informant, heeft ingezet op **inperking van de macht van hoogleraren** met externe onderzoeksgelden die hun eigen gang willen gaan. Dat heeft geleid tot controverse, waarin een aantal hoogleraren [hem] heeft verweten onvoldoende transparant te zijn over financiële problemen in de faculteit.
- Het beeld van verbrokkeling en in het bijzonder van hoogleraren die met hun eigen groep hun eigen gang willen gaan, keert terug in de zienswijze van een tweede informant. Die merkt daarbij op dat de situatie onder het decanaat van [de huidige decaan] in dat opzicht **verbeterd** is.

Sociale onveiligheid in de faculteit kwam ter tafel in de gesprekken met drie van de informanten. Twee van hen stellen dat Persoon A's gedrag als decaan respectievelijk als onderzoeksleider/collega heeft geleid tot sociale onveiligheid. Eén stelt dat er pas ná Persoon A's decanaat sociale onveiligheid is ontstaan. De vierde informant noemt het begrip sociale veiligheid niet maar noemt gedragingen waarvan de commissie meent dat die een beeld van sociale onveiligheid oproepen.

- Eén informant legt bij de bespreking van sociale onveiligheid vooral verband met Persoon A's gedrag als **decaan**. Het gaat dan bijvoorbeeld om pesten, intimidatie, belemmering van loopbaanontwikkeling en geen tegenspraak dulden. Deze informant stelt daarnaast dat het tijdens het decanaat van Persoon A meer dan eens heeft ontbroken aan fatsoenlijke procedures voor benoeming en bevordering, en dat Persoon A's eigen voorkeuren en belang te veel gewicht in de schaal hebben gelegd. [-----] Daarbij was Persoon A volgens de informant onbehoorlijk, en zette de informant bijvoorbeeld fysiek uit een gesprek door die de rug toe te draaien en tegen andere aanwezigen over de informant te spreken in de derde persoon. Deze informant stelt dat het sinds het decanaat van [de huidige decaan] beter gaat met de faculteit, onder meer omdat er nu fatsoenlijke procedures zijn.
 - o Ter illustratie van het vermeend ontbreken van fatsoenlijke procedures noemt de informant [-----]. Om fragmentatie te vermijden noemt de commissie hier direct het perspectief van Persoon A op deze kwestie en dat van de huidige decaan, en enkele gegevens uit de documentatie ter

zake. Een en ander **bevestigt** het beeld dat de informant schetst. Als volgt:

▪ [-----]

- Een tweede informant legt bij de bespreking van sociale onveiligheid vooral verband met Persoon A's gedrag als **onderzoeksleider/collega**. Het gaat dan bijvoorbeeld om tegenwerken, kleineren, isoleren en onzichtbaar maken van medewerkers; voortrekken en achterstellen van medewerkers; autoritaire en intimiderende omgang met promovendi en postdocs (een andere informant in deze groep noemt klachten van promovendi over grensoverschrijdend gedrag van Persoon A tijdens een informele bijeenkomst aan de faculteit over "Abuse in academia" in 2019). Volgens deze informant opereert Persoon A op een manier waarbij alles moet wijken voor het bereiken van haar doelen, en is haar omgang met anderen in afhankelijkheidsposities soms "onmenselijk". Deze informant brengt dit gedrag in verband met Persoon A's "onaantastbaarheid", op het facultaire en het universitaire niveau ("korte lijnen met het College van Bestuur"), die bovenal het resultaat was van haar succes bij de verwerving van onderzoeksgelden.
- Een derde informant noemt Persoon A een **goede bestuurder en een goede collega**, wellicht wat direct in de communicatie maar met goede intenties en veel expertise. Volgens deze informant is er pas vanaf eind 2018 sociale onveiligheid ontstaan (dus toen Persoon A niet langer decaan was), waaronder pestgedrag, uitsluiting en seksuele intimidatie, en krijgen met name vrouwelijke medewerkers in de faculteit daarmee te maken.
- De vierde informant gebruikt de uitdrukking "sociale (on)veiligheid" niet. Wel zegt deze informant te maken te hebben gehad met **onbehoorlijk gedrag** van Persoon A, jegens de informant zelf (afspraken niet nakomen) en jegens anderen ("schofferen"): bijvoorbeeld schreeuwen tegen ondersteunend personeel, en mensen fysiek uit een gesprek zetten door met de rug naar ze toe te gaan staan. Ook verklaart deze informant dat door hoogleraren in de faculteit af en toe is aangekaart dat ze ongelukkig waren met de soms autoritaire manier waarop Persoon A als decaan beslissingen nam, en een gebrek aan overleg. Deze informant heeft de indruk dat onbehoorlijke aspecten van Persoon A's gedrag ernstiger werden tijdens haar decanaat, wellicht door de bestuurlijke macht en door de status die ze heeft gekregen door haar succes bij de verwerving van onderzoeksgelden.

De recente datum van de meldingen (terwijl een aanzienlijk deel van de vermeende gebeurtenissen in het verleden ligt) kwam ter tafel in de gesprekken met twee van de informanten.

- Eén had verwacht dat er al veel eerder klachten zouden zijn geweest, en noemt geruchten over klachten van jaren geleden ("meer dan vijf jaar"). Deze informant zegt dat de betrokkenen zich misschien vrijer voelen om zich uit te spreken, zonder vrees voor repercussies, nu Persoon A geen decaan meer is en gedetacheerd is bij [-----], en de betrokkenen niet meer in haar projecten werken.
- Een andere informant ziet een mogelijke verklaring vooral daarin dat medewerkers in een afhankelijkheidspositie in eerdere jaren weinig vertrouwen hadden in de bereidheid en het vermogen van vertrouwenspersonen en bestuurders om handelend op te treden; en dat het huidige faculteitsbestuur er zichtbaar belang aan hecht om de kwestie aan te pakken.

4.3.4 Bestuurders

Deze categorie informanten telt drie personen aan wie de commissie vragen heeft voorgelegd over de bestuurlijke context van de casus. Alle drie zijn man. Het ging daarbij primair om mogelijke eerdere signalen van ongewenst gedrag door Persoon A en/of Persoon B en de afhandeling van die signalen. Ook de procedure rond de detachering van Persoon A bij [-----] is aan de orde gekomen.

De informanten zijn:

- Een voormalig afdelingshoofd en voormalig decaan Archeologie
- De huidige decaan Archeologie
- Een voormalig rector en voorzitter van het College van Bestuur.

Om fragmentatie te vermijden noemt de commissie in de onderstaande passage over het afdelingshoofd ook het perspectief van een tweetal melders en dat van Persoon A en Persoon B. In de passage over de decaan en de voormalige rector-voorzitter noemt ze om die reden ook het perspectief van Persoon A.

Afdelingshoofd

Volgens twee melders zou [-----] als afdelingshoofd al in **de jaren 1990** klachten hebben ontvangen over het gedrag van Persoon A en Persoon B, maar daar niets mee hebben gedaan.

Eén van de melders zegt zich te herinneren dat een mede-student **in 1995** bij [het afdelingshoofd] heeft geklaagd over Persoon A (en wellicht over Persoon B), maar zonder resultaat. [Het voormalig afdelingshoofd] verklaart hieraan geen herinnering te hebben.

Een tweede melder verklaart zich **in 1999** naar aanleiding van een conflict met Persoon A en Persoon B tot [het afdelingshoofd] te hebben gewend met een klacht en een schadeclaim, en zegt daarover: "Deze wilde echter van niets weten en hield beiden onvoorwaardelijk de hand boven het hoofd". De melder verklaart de kwestie daarna aanhangig te hebben gemaakt bij de toenmalige decaan Archeologie [-----]. Die honoreerde de schadeclaim voor 50%, op voorwaarde dat de melder de zaak daarmee als afgedaan zou beschouwen (de commissie heeft kennis genomen van correspondentie ter zake).

[Het voormalig afdelingshoofd] verklaart over deze klacht onder meer:

- "Ik heb van [Persoon A en Persoon B] gehoord over een conflict met [de melder]. Zelf had ik geen actieve betrokkenheid bij het [-----]project en ook niet bij dit conflict, dus ik weet er het fijne niet meer van [. . .] Ik herinner mij dat de wijze waarop [de melder] beide collega's bejegende bij mij agressief en ambitieus overkwam, aangezien hij faam en verdienste voor zich claimde zonder rekening te houden met (erkenning te tonen voor) de hem geboden opleiding, contacten en mogelijkheden. Het was mijn begrip dat [de toenmalige decaan] die financiële compensatie aan [de melder] toekende vooral als 'deal' om de lieve vrede, zonder dat dit impliceerde dat hij hem gelijk gaf en dus ook zonder dat dit een 'schuldbekentenis' inhield m.b.t. eventueel ongewenst gedrag etc. Ik had en heb zeker niet de indruk dat [Persoon A] en [Persoon B] in dit conflict laakbaar hebben gehandeld."

De toenmalige decaan gaf indertijd voor het aanbod van financiële compensatie voor de melder en een compagnon de volgende motivering, in een brief van 22 december 1999:

- "Hoewel de faculteit de jure geen partij is in het conflict tussen U en [-----], voelt het bestuur zich toch aangesproken, aangezien het betreffende project een samenwerkingsverband is tussen deze faculteit en [-----] en de contacten met U overwegend, zo niet geheel, zijn onderhouden door medewerkers van deze faculteit. Na hoor en wederhoor van alle betrokken partijen en zorgvuldige afweging van de verkregen informatie heeft het bestuur gemeend dat er verwachtingen zijn gewekt, ook door de betrokken medewerkers van deze faculteit en dat een aantal zorgvuldigheden m.b.t. de wijze waarop [de melder] bij het project is betrokken niet geheel in acht zijn genomen."

Anders dan [het voormalig afdelingshoofd] beweert toont de brief van de toenmalige decaan dat het faculteitsbestuur erkende dat de betrokken medewerkers van de faculteit – zijnde Persoon A en Persoon B, zo blijkt uit de genoemde correspondentie – onzorgvuldig hadden gehandeld, en wel zozeer dat financiële compensatie aan de orde was.

De commissie heeft kennis genomen van verschillende stukken die handelen over het conflict, geschreven door en aan verschillende partijen. Daarin komen verschillende zienswijzen op het conflict naar voren. De commissie vermeldt dit voor de volledigheid, maar heeft zich hier willen richten op de afhandeling van de klacht binnen de Faculteit der Archeologie.

Huidig decaan en voormalig rector en voorzitter van het College van Bestuur

In de verklaringen van de decaan Archeologie en van een voormalig rector en voorzitter van het College van Bestuur komen twee episodes aan de orde, uit 2017 en uit 2018–2019. Hun herinnering aan de vermeende kwesties en de afhandeling ervan verschilt.

Over de **episode uit 2017**:

- De decaan verklaart dat hij in 2017 als toenmalig vice-decaan aanwezig was bij een vergadering van het faculteitsbestuur, waarin Persoon A aangaf dat de rector-voorzitter haar had doorgegeven dat die een klacht had ontvangen over Persoon A, en dat de klacht ging over vernedering, intimidatie, pestgedrag, en vervelende gesprekken. De decaan herinnert zich dat een aanzienlijk deel van de vergadering opging aan de vraag van wie de klacht afkomstig zou kunnen zijn en dat Persoon A daarna niet meer op de klacht is teruggekomen.
- De voormalig rector-voorzitter verklaart zich niets te herinneren van een dergelijke klacht.
- Ook Persoon A verklaart zich niets te herinneren van een dergelijke klacht. Zij herinnert zich uit die periode wel dat de rector-voorzitter haar liet weten dat de postdoc-gemeenschap van Archeologie contact had gezocht om te pleiten voor betere loopbaanmogelijkheden voor postdocs.

Over de **episode uit 2018–2019**:

- De decaan verklaart als volgt. In de maanden na zijn aantreden op 1 september 2018 ontving hij drie meldingen over gedragingen van Persoon A. In het kort betroffen de meldingen respectievelijk vermeend onbehoorlijk gedrag jegens een collega; een vermeend kwestieus verzoek van Persoon A aan een wetenschapsjournalist om een boek te schrijven over haar onderzoek dat wel onder Persoon A's naam zou verschijnen; en vermeend grensoverschrijdend gedrag jegens een promovendus. De decaan heeft de promovendus opgedragen het werk voor Persoon A direct te staken, om die uit haar invloedssfeer te halen, maar heeft over de meldingen niet gesproken met Persoon A zelf. Hij heeft de

meldingen aangekaart bij de rector-voorzitter, nadat in de Raad van Decanen op 21 februari 2019 (met een andere aanleiding) was gesproken over de algemene noodzaak van alertheid op signalen van ongewenst gedrag. De decaan heeft de meldingen over Persoon A's gedrag toen willen agenderen voor een gesprek met de rector-voorzitter maar door agendaproblemen werd een eerste gesprek uitgesteld. Hij geeft aan dat de kwestie-Persoon A vervolgens in zijn functioneringsgesprek met de rector-voorzitter in bedekte termen aan de orde is gekomen, maar dat hij vanwege de aanwezigheid van een medewerker van Human Resources toen niet vrijuit heeft gesproken, en om een nieuw gesprek met de rector-voorzitter heeft gevraagd. Dit vond plaats op 3 april 2019. De drie meldingen zijn in dat gesprek besproken.

- De voormalige rector-voorzitter verklaart als volgt. Hij weet dat het gesprek met de decaan heeft plaatsgevonden maar kan zich niet herinneren dat de meldingen toen zijn besproken. Hij wijst erop dat hij tijdens zijn rectoraat en voorzitterschap vaak meldingen kreeg van mensen die allerlei zaken onder zijn aandacht wilden brengen.
- Van het gesprek is geen verslag gemaakt, en omdat het vijf jaar geleden heeft plaatsgevonden is het moeilijk de precieze inhoud te achterhalen.

Detachering bij [-----]

Persoon A is vanaf 1 september 2019 voor een periode van vijf jaar gedetacheerd bij [-----] (de commissie heeft kennis genomen van de overeenkomst ter zake). In de context van de casus rijst de vraag of Persoon A's detachering verband houdt met de **werkverhoudingen** binnen de faculteit en meer specifiek de verhouding tussen Persoon A en de huidige decaan. De commissie hecht er daarom aan het perspectief van Persoon A en dat van de decaan te schetsen.

De decaan verklaart dat Persoon A haar team met zich meenam naar [-----], inclusief Persoon B. De commissie beperkt zich tot de detachering van Persoon A zelf, die daar voor de gezegde periode voor 70% is ingeleend.

Persoon A verklaart als volgt:

- De opeenvolgende decanen [-----], [-----] en Persoon A hebben zich ingespannen om de faculteit een meer internationale blik te geven. [De huidige decaan], die in 2018 decaan werd, heeft die koers niet voortgezet. Dit **benauwde** Persoon A, die de indruk had dat [-----] met de nieuwe koers niet langer bij de prioriteiten van de faculteit zou horen. Om die reden, en om in het belang van de gemeenschap een mogelijke tweestrijd met de decaan te vermijden, heeft Persoon A toen contact gezocht met [-----], toenmalig directeur van [-----], met als doel detachering aldaar en het plan onder meer aan afrondende publicaties van het [-----]project te werken. Bij de verkenning van die route was ook de rector-voorzitter van de universiteit betrokken.

Dit aspect van Persoon A's ervaring van de werkverhouding met de decaan betreft dus de bestuurlijke koers van de faculteit. Andere aspecten komen verderop aan de orde.

De decaan verklaart als volgt:

- De decaan is **niet betrokken** bij de verkenning van een mogelijke detachering van Persoon A *et al* en heeft hierin geen rol gespeeld. Namens de faculteit heeft [-----] hierin opgetreden ([die] is dan ook degene die de overeenkomst ter zake namens de faculteit heeft ondertekend). Ook de rector-voorzitter was betrokken bij de verkenning van die route.

- De decaan heeft in die periode wel meningsverschillen met Persoon A gehad over de bestuurlijke koers, maar die waren professioneel en **niet persoonlijk**, en verschilden niet van zijn meningsverschillen daarover met andere hoogleraren.
- De overeenkomst bepaalt dat [-----] geen bijdrage levert aan **salariskosten** van Persoon A. De faculteit heeft haar detachering dus zelf volledig moeten bekostigen. De onderzoeksvrijstelling van 70% voor vijf jaar waar dit op neerkomt druist in tegen de koers van de decaan, die erop gericht is geweest taken in onderwijs, onderzoek en management fair te verdelen, onder meer om te vermijden dat invloedrijke hoogleraren zich uitkopen uit hun onderwijs of hun onderwijs door ondergeschikten laten uitvoeren.

5 OORDEELSVORMING

5.1 AANNEMELIJKHEID

De commissie ziet haar taak als **waarheidsvinding**. Bij haar opvatting van die taak spelen de onderstaande overwegingen een rol.

- De zienswijze van de melders en die van Persoon A en Persoon B staan tegenover elkaar. Het zijn **botsende perspectieven** op dezelfde materie. De melders schetsen de groep [-----] als een onprofessionele, onveilige omgeving die mensen gebruikt en beschadigt, doordeesemd van machtsmisbruik. Persoon A en Persoon B schetsen de groep als een professionele omgeving die mensen kansen biedt en stimuleert, en waarin machtsrelaties niet of nauwelijks van belang zijn. Eenzelfde contrast is zichtbaar op een veelheid van specifieke punten, of het nu gaat om veldwerk-omstandigheden of de erkenning van intellectuele bijdragen door individuele medewerkers, om Persoon A's gedrag als decaan of de vraag of Persoon B onder invloed achter het stuur zat, enzovoort. Maar botsende perspectieven op dezelfde materie, zo benadrukt één van de deskundigen, kunnen **allebei authentiek** zijn. Het is goed mogelijk dat de melders en Persoon A en Persoon B dezelfde materie heel anders hebben beleefd en zich die heel anders herinneren. De commissie en de verschillende partijen doen er volgens deze deskundige dus goed aan de notie van objectiviteit hier los te laten.
- Daarnaast is veelal niet met zekerheid vast te stellen in welke opzichten en in welke mate de verklaringen van de verschillende informanten (melders, Persoon A en Persoon B, andere vakgenoten en bestuurders) een getrouw beeld bieden van de **feitelijke aard of toedracht** van de vermeende gebeurtenissen. Als gezegd is hard bewijs voor de beweringen van de verschillende informanten beperkt.
- Wel bevat de informatie die de commissie tot haar beschikking heeft aanknopingspunten voor een zekere mate van **verificatie** van bepaalde gebeurtenissen. Ook is het mogelijk met kracht van argumenten iets te zeggen over de **geloofwaardigheid** van de meldersverklaringen (hierna, in 5.2) en over de **overtuigingskracht** van het verweer van Persoon A en Persoon B (5.3). De commissie gaat daarna kort in op de **bestuurlijke context** (5.4).

Alles overwegende acht de commissie zich daarmee in staat een gefundeerd oordeel te vellen over de **aannemelijkheid** van de vermeende gebeurtenissen (5.5).

Naast de verklaringen van de verschillende categorieën informanten, inclusief tientallen gesprekken, baseert de commissie zich doorheen dit hoofdstuk op haar raadpleging van de **deskundigen** (die ze voor een enkel punt ook expliciet aanhaalt, zoals hierboven) en de in het voorwoord genoemde rapporten.

5.2 DE MELDERSVERKLARINGEN

Betrouwbaarheid

Van de meldersverklaringen springen onder meer deze kenmerken in het oog:

- Ze betreffen veelal zaken die (ver) in het **verleden** liggen.
- Sommige verklaringen **weerklinken** in elkaar, niet alleen op de grote lijn maar ook omdat ze dezelfde specifieke gebeurtenissen beschrijven.

- De commissie memoreert hier dat de twee medewerkers die in januari 2023 meldingen hebben gedaan bij de decaan Archeologie zeiden te spreken namens een grotere groep.
- Vooral in de gesprekken is de commissie duidelijk geworden dat sommige van de melders langjarige collegiale en/of vriendschappelijke contacten onderhouden; onder de melders zijn ook twee paren die aangeven levenspartners te zijn. Enkele melders merken op dat het gedrag van Persoon A en Persoon B geregeld onderwerp van gesprek is geweest tussen de collega's/vrienden in kwestie. Hun opmerkingen roepen verschillende beelden op, van *trauma-bonding* tot *inside jokes* en roddelen.
- De commissie acht het dus waarschijnlijk dat sommige van de melders hun beeld van het gedrag van Persoon A en Persoon B in enige mate samen hebben opgebouwd; en ze kan niet uitsluiten dat sommige van de meldersverklaringen tot stand zijn gekomen na onderling overleg tussen de melders.

Een en ander is voor de commissie aanleiding geweest om één van de beide deskundigen te vragen in algemene zin inzicht te bieden in de **betrouwbaarheid** van getuigenverklaringen die zaken van lang geleden betreffen en die zijn opgesteld na overleg met andere getuigen. Samengevat schetst de deskundige het volgende beeld (met verwijzing naar Wessel & Wolters 2017, zie Literatuurlijst):

- **Invloed van de tijd:** herinnering aan details is niet betrouwbaar, herinnering aan de kern van de gebeurtenis is dat wel.
- **Sociale beïnvloeding** tussen getuigen onderling kan plaatsvinden op verschillende manieren: omdat iemand ervan uitgaat dat wat een ander zegt correct is (informationeel), omdat iemand een ander niet wil tegenspreken (normatief) of omdat iemand denkt iets waargenomen te hebben terwijl die daarover van een ander gehoord heeft (bronverwarring). Sociale beïnvloeding vermindert de validiteit van een verklaring gewoonlijk niet substantieel, want getuigen behouden een accurate herinnering aan de kern van een gebeurtenis (nog afgezien van de mogelijkheid dat overgenomen elementen in een verklaring valide zijn). "Validiteit" verwijst hier naar de mate waarin de verklaring overeenkomt met wat in het verleden heeft plaatsgevonden.
- **Conclusie:** getuigen kunnen de kern van een gebeurtenis doorgaans accuraat beschrijven, ook na lange tijd en ook na sociale beïnvloeding.

De commissie heeft zich ook verstaan met de deskundige over de **mogelijkheid dat getuigen liegen**, en over de vraag of en hoe dat valt af te leiden uit hun verklaringen. De deskundige geeft aan dat de mogelijkheid van leugens vooral in beeld komt als er inconsistentie bestaat tussen de verklaring in kwestie en ander bewijs. De commissie heeft dergelijke inconsistenties niet aangetroffen in de meldersverklaringen.

Wel heeft de commissie in verband met een aantal gebeurtenissen kennis kunnen nemen van **documentatie** (dat wil zeggen stukken van eerder datum) en heeft zij over sommige van die gebeurtenissen **correspondentie** gevoerd met informanten uit de categorie "andere vakgenoten". Dit maakt een zekere mate van verificatie mogelijk. Deze stukken **bevestigen** de betreffende elementen van de meldersverklaringen.

Meer over de meldersverklaringen per se

Over de meldersverklaringen *per se* heeft de commissie deze aanvullende overwegingen:

- De melders zijn afkomstig uit **verschillende generaties**.
- De meldersverklaringen zijn onderling grotendeels **consistent**. Dit geldt voor de beschrijving van details van specifieke gebeurtenissen; het geldt voor de kern van de vermeende gebeurtenissen; en het geldt voor het beeld van het gedrag van met name Persoon A maar ook dat van Persoon B, gezien vanuit verschillende posities. Dat zijn die van student, promovendus of postdoc, assistent, collega-stafid en collega-bestuurder in de Faculteit der Archeologie, en commercieel partner en NGO-partner.
- Een aantal van de verklaringen ademt sterke **emotie**, iets dat de commissie bevestigd heeft gezien tijdens haar gesprekken met de melders.

De verklaringen van andere vakgenoten, gezien in dit verband

Tien van de elf verklaringen door andere vakgenoten **bevestigen** als gezegd het beeld in de meldersverklaringen, in grote lijnen en soms in detail. Het gaat daarbij vooral om het gedrag van Persoon A, maar ook om de rolverdeling tussen Persoon A en Persoon B en de uitwerking daarvan op hun omgeving. Om het belang van de verklaringen van de andere vakgenoten te benadrukken verwijst de commissie naar haar toelichting op de samenstelling van deze categorie informanten, de wijze waarop ze met hen in contact is getreden en de kwesties waarover ze met hen heeft gesproken.

Het bovenstaande punt roept in herinnering dat een elfde andere vakgenoot Persoon A karakteriseert als een **goede bestuurder en een goede collega**. Dat de tien genoemde verklaringen het beeld in de meldersverklaringen bevestigen doet niets af aan de authenticiteit van het perspectief van deze informant.

Geloofwaardigheid

In het licht van het bovenstaande acht de commissie de meldersverklaringen **grotendeels geloofwaardig**.

5.3 HET VERWEER

De commissie heeft er begrip voor dat Persoon A en Persoon B **schrik**, verbijstering, verdriet en pijn voelen naar aanleiding van de meldersverklaringen. Ze constateert in verband daarmee dat het verweer van Persoon A en Persoon B sterke **emotie** ademt, in hun schriftelijke verklaringen en in hun gesprekken met de commissie.

Over de inhoud van het verweer

Over de **verbazing** die Persoon A en Persoon B zeggen te voelen naar aanleiding van de meldersverklaring, omdat er geen probleemsignalen zouden zijn geweest en omdat machtsrelaties in de groep rondom Persoon A niet zwaar zouden hebben gewogen, merkt de commissie op:

- Persoon A en Persoon B lijken onvoldoende te beseffen dat machtsrelaties in de wetenschap veelal de vorm aannemen van steile **machtsverschillen en afhankelijkheden** die grote gevolgen kunnen hebben voor loopbanen en levens. De uitwerking daarvan kan des te sterker zijn in relatief kleine gemeenschappen zoals de Faculteit der Archeologie, of een afdeling of een onderzoeksgroep daarbinnen; of [-----] als een subveld binnen het internationale werkveld van

de archeologie in haar geheel. Tijdens archeologisch veldwerk, als mensen gedurende lange tijd permanent dicht op elkaar zitten en niet alleen samen werken maar ook samen leven, verdwijnen die machtsrelaties niet, en is alertheid op de omgeving-specifieke uitwerking ervan van belang.

- Die machtsverschillen en afhankelijkheden kunnen de lagere in de hiërarchie **het zwijgen opleggen**. Ze kunnen de lagere er langdurig (of voor altijd) van weerhouden om eventuele grieven te uiten, en ertoe aanzetten om ondanks ervaringen van ongewenst gedrag toch welzijn en dankbaarheid voor te wenden en niet te protesteren of zich anderszins te verzetten. (Dit geldt ook in de context van functioneringsgesprekken, waarvan Persoon A en Persoon B er verschillende opvoeren ter onderbouwing van de eigen zienswijze.) Hiërarchie heeft daadwerkelijke impact, en als de lagere later alsnog protesteert is het niet aan de hogere om te zeggen dat de lagere dat eerder had moeten doen.
- De sociale dynamiek zoals geschetst in het vorige punt kan ook verklaren dat opmerkingen van de hogere in de hiërarchie die niet in ernst bedoeld zijn – zoals Persoon A en Persoon B aanvoeren – kunnen overkomen als **denigrerend**, en gedrag dat voortvloeit uit bravoure als **intimiderend**. Als de hogere zich daarvan bewust is, worden dergelijke opmerkingen en gedrag verwijtbaar. Persoon A en Persoon B stellen als gezegd dat ze zich er niet van bewust zijn geweest.
- Naar aanleiding van het feit dat de melders hun grieven in eerdere jaren niet of nauwelijks formeel aanhangig hebben gemaakt vraagt de commissie aandacht voor een ander punt dat ter tafel kwam in haar gesprekken met de deskundigen. Namelijk: herinneringen kunnen ook lang na de gebeurtenissen in kwestie onderwerp worden van ingrijpende **her-interpretatie**. Dat kan gebeuren, soms pas na geruime tijd, nádat iemand vertrekt uit een omgeving die ongewenst gedrag normaliseert (iets dat melders en andere vakgenoten in deze casus precies zo hebben beschreven); door persoonlijke ontwikkeling (denk aan levenservaring); of door maatschappelijke omgevingsfactoren (denk aan #MeToo). Na her-interpretatie kan de herinnering alsnog leiden tot besef van trauma, waarbij de latere datum niet afdoet aan de authenticiteit en de ernst daarvan; en tot de wens van erkenning van onrecht en persoonlijk leed, en het besluit zich alsnog uit te spreken.

Over de stelling dat melders in weerwil van het vermeend ongewenst gedrag van Persoon A en Persoon B toch **goede prestaties** hebben geleverd merkt de commissie op:

- Als iemand **ondanks** ervaringen met ongewenst gedrag goede prestaties levert wist dat de impact van dat gedrag en de bredere betekenis ervan niet uit.

In dit verband maakt de commissie nog twee opmerkingen. Die gaan over de stelling dat de melders **voordeel** hebben gehad van de steun en begeleiding van Persoon A en Persoon B; en over de stelling dat de melders maar een **kleine groep** zijn onder de vele studenten en medewerkers met wie Persoon A en Persoon B hebben gewerkt, vrijwel altijd tot wederzijds genoegen. Als volgt:

- Het onderzoek van de commissie, en dit type onderzoek in algemene zin, richt zich vanuit de aard der zaak op dingen die misgaan. Dat wil niet zeggen dat er niet ook **heel veel goed gegaan** is. De inhoud van de tegenverklaringen die Persoon A en Persoon B hebben voorgelegd lijken erop te wijzen dat dat inderdaad het geval is. Ook in het geval van de melders kan er (ook) van alles goed zijn gegaan, en is dat soms aantoonbaar het geval. De stelling dat de melders (ook) voordeel hebben gehad van de steun en begeleiding van Persoon A

en Persoon B en van hun affiliatie met de onderzoeksgroep is dan ook **overtuigend**.

- Ongewenst gedrag jegens de één **laat zich niet compenseren** door goed gedrag jegens de ander. Slechte ervaringen van één groep personen laten zich niet wegstrepen tegen goede ervaringen van een andere groep, ook niet als die andere groep groter is.

Over de suggestie dat teleurstellende resultaten, met als voorbeeld onvoltooide dissertaties, **voor rekening van de melder** komen of verklaard worden door **tegenslag** merkt de commissie op:

- Teleurstellend resultaten hoeven natuurlijk niet te liggen aan de leidinggevende of de begeleider. Maar het beeld van ongewenst gedrag door Persoon A en Persoon B is consistent in de volle breedte van de meldersverklaringen en strekt zich uit tot de overgrote meerderheid van de verklaringen van andere vakgenoten. Om bij het voorbeeld van de dissertaties te blijven: onder de genoemde informanten (melders en andere vakgenoten) zijn er vijftien die bij Persoon A en/of Persoon B promotieonderzoek hebben gedaan, en die **allen spreken van gedragingen** waarvan de commissie vaststelt dat die gelden als ongewenst gedrag. Twaalf van hen hebben hun dissertatie wél afgerond.

Over de **medische verklaring** die Persoon B aanvoert voor bepaalde aspecten van zijn gedrag in de periode 2016–2023, met name [-----], merkt de commissie op:

- Voorop staat dat de [-----] waaraan Persoon B sinds 1993 lijdt een **zware hindernis** opwerpt voor de uitoefening van zijn vak en een grote impact moet hebben op zijn algehele welzijn.
- Wel is het volgens de meldersverklaringen zo dat Persoon B **ook in eerdere jaren**, voordat hij de bedoelde medicatie gebruikte, soms [gedragingen vertoonde waarvan hij verklaart dat zijn behandelend arts die benoemt als typisch de bijwerkingen van die medicatie].
- In bredere zin rijst de vraag of Persoon B op een andere manier had kunnen **omgaan met beperkingen** die zijn gezondheid hem oplegde bij het werk. Die vraag rijst mede in het licht van episodes in de meldersverklaringen die spreken van zijn geregelde afwezigheid vanwege [gezondheidsproblemen], waarbij anderen zijn taken moesten overnemen: tijdens veldwerk, maar ook in het onderwijs. Naar de commissie begrijpt heeft Persoon B gekozen voor korte ziekmeldingen wanneer de [-----] hem daartoe dwong, wat onvermijdelijk leidde tot noodoplossingen. Dat is op zich begrijpelijk, maar de genoemde vraag verdient aandacht vanwege het belang van de werkverhoudingen in deze casus.
 - o Hierbij hadden ook Persoon B's leidinggevendenden hun verantwoordelijkheid kunnen nemen. In de periode van 1998 tot 2019 waren dat volgens facultaire informatie [-----], [-----] en [-----], en Persoon A zelf (2013–2015). Als Persoon A inderdaad leidinggevende van haar echtgenoot is geweest, was dat onverstandig van Persoon A en Persoon B zelf en van anderen in de organisatie die bij die toewijzing betrokken waren en/of dit aan de orde hadden kunnen stellen.

Over elementen in het verweer die de commissie heeft benoemd als de stelling dat gebeurtenissen **uit context zijn gerukt en verdraaid**, en de stelling dat de melders een **vertekend of onjuist perspectief** hanteren merkt de commissie op:

- Hiervoor bestaat bij de commissie **een zekere mate van begrip** (mede omdat botsende perspectieven op dezelfde materie allebei authentiek kunnen zijn).
- Die stellingen **doen niet af aan de geloofwaardigheid** van belangrijke episodes in de meldersverklaringen, bijvoorbeeld die rond de extractie van menselijke resten [-----] in 2009. Persoon A en Persoon B stellen dat ze ná de extractie daarvoor alsnog een vergunning hebben verkregen. De commissie kan uit de verschillende documenten die ze in dit verband hebben overgelegd niet afleiden of dit het geval is (mede omdat het vroegste van de documenten, naar de commissie begrijpt van de hand van degene die het materiaal heeft opgegraven, verwijst naar een andere vindplaats dan verschillende van de latere stukken). Hoe dan ook is duidelijk dat er op het moment van extractie geen vergunning was; dit heeft Persoon B in een gesprek met de commissie met zoveel woorden bevestigd.
- Wel **verduidelijken** de genoemde stellingen bijvoorbeeld hoeveel variabelen er meespelen in het organiseren van de materiële omstandigheden tijdens veldwerk in economisch arme regio's (accommodatie, voedsel, enz.); en hoe de beleving van die omstandigheden mede onder invloed van andere factoren wisselend kan zijn, zeker over een periode van meerdere decennia waarin de verwachtingen van medewerkers en studenten verschuiven.

Wat betreft Persoon A's signalering van het feit dat **vrouwen** die **succesvol** zijn in de wetenschap te maken hebben met structurele tegenwerking, en dat dat mogelijk dus ook voor Persoon A geldt:

- De commissie **onderschrijft** dit punt.

Wat betreft de vraag of de zaken achteraf worden opgeblazen, mede onder invloed van de **tijdgeest**:

- Hierop komt de commissie terug in haar duiding van de casus (hoofdstuk 6).

Tegenverklaringen

De beide eerder besproken tegenverklaringen die relevant zijn voor het onderzoek **sluiten aan bij het verweer** van Persoon A en Persoon B. Hier reflecteert de commissie op de zienswijze van de beide tegenverklaarders, [-----] en [-----]:

- Het gesprek van de commissie met [de eerste tegenverklaarder] heeft geen nieuwe inzichten of nadere onderbouwing van zijn stellingen opgeleverd. De commissie heeft kunnen constateren dat [hij] een uitgesproken mening heeft over de meldingen en de melders, en dat hij zich solidair voelt met Persoon A en Persoon B als medewerkers van de faculteit en met Persoon A in haar hoedanigheid als decaan [-----].
- De commissie begrijpt dat het voor [de tweede tegenverklaarder] onaangenaam is om kennis te nemen van klachten over zijn ouders zoals die hier aan de orde zijn, en verdisconteert dat in de vaststelling dat [zijn] zienswijze op een aantal van de vermeende gebeurtenissen aanzienlijk verschilt van de grote lijn in de meldersverklaringen.

Schending van de vertrouwelijkheid

Om tegenverklaringen onderdeel te maken van het onderzoek hadden Persoon A en Persoon B andere betrokkenen (zoals gedefinieerd in 4.2) onder de aandacht van de commissie kunnen brengen of hen contact laten opnemen met de commissie. In plaats daarvan hebben ze de meldersverklaringen echter met anderen gedeeld. Daarmee hebben ze de **vertrouwelijkheid geschonden** die de commissie van allen heeft verlangd.

Uit veel van de tegenverklaringen (niet alleen die met relevantie voor het onderzoek) blijkt dat de opstellers **op de hoogte zijn van de meldingen**. Net als [-----] en [-----] verklaart ook [een derde tegenverklaarder] bekend te zijn met alle meldingen (Persoon A geeft als reden daarvoor dat [diegene] haar vertrouwenspersoon is). Daarnaast suggereren verschillende tegenverklaringen dat de opstellers minstens in enige mate bekend zijn met de meldingen.

Ook hebben verschillende melders bij de commissie aangegeven dat ze signalen hebben gekregen dat hun verklaringen zijn **gedeeld met derden**. De melders ervaren dit als een grove inbreuk op de afspraken.

De commissie neemt de schending van de vertrouwelijkheid door Persoon A en Persoon B hoog op. Ook constateert ze dat die schending een **bevestiging** is van het beeld van Persoon A en Persoon B zoals dat door de melders is geschetst, waarin ze onveiligheid scheppen en onvoldoende oog hebben voor andermans belang.

De schending van de vertrouwelijkheid heeft ertoe geleid dat een aantal melders de commissie **geen toestemming** wil geven om voor het onderzoek relevante stukken te delen met Persoon A en Persoon B, uit angst voor herleidbaarheid. Die stukken hebben onvermijdelijk in enige mate bijgedragen aan de beeldvorming bij de commissie, maar hebben dus geen plaats gekregen in de oordeelsvorming die ze hier beschrijft.

Valse beschuldigingen?

De commissie vat hier de zienswijze van Persoon A en Persoon B op mogelijke **motieven** achter de meldingen nog eens samen, als volgt:

- De melders willen Persoon A en Persoon B **beschadigen**, en hetzelfde geldt voor het huidige bestuur van de Faculteit der Archeologie, met name de decaan. Bij de melders, die grotendeels bestaan uit vriendengroepen, komt die wens voort uit jaloezie en frustratie. Bij het bestuur komt hij voort uit de wens Persoon A een zondebok te maken voor de huidige (financiële) problemen van de faculteit en uit animositeit van de decaan jegens Persoon A. Verschillende melders lijken te zijn losgeweekt uit hun eerdere band met Persoon A en Persoon B en ingepalmd door het bestuur. Melders en bestuur komen aldus samen in een georkestreerde, **geregisseerde actie**. Die ontleent extra venijn aan politiek activisme waarbij verschillende melders betrokken zijn. Bovendien is Persoon A een zeer succesvol wetenschapper, en een vrouw. Die combinatie kan bij anderen angst, jaloezie en tegenwerking oproepen.

Alles bij elkaar levert dit een beeld op waarin de meldingen er uitzien als **valse beschuldigingen**. De commissie merkt daarbij het volgende op.

- Natuurlijk komt het voor dat iemand jaloezie op een ander of frustratie over de eigen situatie omzet in pogingen tot beschadiging van een ander. In de wetenschap kan dat gestimuleerd worden door de competitieve aard van het vak, en dergelijk gedrag kan versterkt worden door groepsdynamiek. Maar of het bestaan van langjarige persoonlijke banden tussen verschillende melders veel

gewicht in de schaal legt is de vraag. Een verklaring die daarop leunt veronderstelt de **aanname** dat mensen er uit collegialiteit of vriendschap toe zouden overgaan om derden te beschadigen en met dat doel uitgebreid te liegen. Vanwege vergelijkbare overwegingen acht de commissie het niet plausibel dat de melders zich voor het karretje van het bestuur hebben laten spannen, noch dat het bestuur daarop heeft ingezet.

- Die overwegingen leiden direct tot het volgende punt: melders én andere vakgenoten hebben **veel te verliezen** door zich überhaupt uit te spreken over het gedrag van Persoon A en Persoon B, zeker als hun uitspraken gedeeld worden met Persoon A en Persoon B. Voor de andere vakgenoten is het bovendien zo dat die benaderd zijn door de instelling (*in casu* de commissie), niet andersom. Ook rustte op hen geen verplichting om mee te werken aan het onderzoek, in ieder geval niet op degenen die niet verbonden zijn aan de Universiteit Leiden (dit met verwijzing naar de regelgeving ter zake); dat zijn er zeven van de elf.
- In het licht van de bovenstaande punten vindt de commissie het beeld van valse beschuldigingen **niet overtuigend**.

Wat betreft het vermeende verband met **politiek activisme**, de eerder beschreven redenering toont hoe Persoon A een makkelijk doelwit kan zijn van inspanningen gericht op een dekolonisering van de ([-----]) archeologie, los van haar eigen daadwerkelijke positionering in die kwestie. Wel valt dan op, ook omdat Persoon A wijst op samenwerking tussen melders en activisten, dat er vrijwel niets over dekolonisering in de verklaringen staat. Ook tijdens de gesprekken met melders en andere vakgenoten is het onderwerp niet of nauwelijks aan de orde geweest.

Over de vermeende **orkestratie** van de meldingen hebben Persoon A en Persoon B en een aantal tegenverklaarders opgemerkt dat die onder meer af te leiden zou zijn uit overeenkomsten tussen sommige van de meldingen, vooral qua opbouw. Dit punt laat zich echter verklaren door de werkwijze van het oriëntatieteam (zie "Voorgeschiedenis", 3.1). Wat betreft overeenkomsten in de inhoud van de meldersverklaringen, die kunnen leiden tot vermoedens van sociale beïnvloeding (waarvan het effect op de kern van de individuele herinnering gering is); maar ze kunnen evenzeer aanleiding zijn om de validiteit van de verklaringen hoog in te schatten. Wat betreft het feit dat de meldingen binnen een korte periode zijn gedaan: dat is een logisch gevolg van de werkwijze van de decaan Archeologie en het oriëntatieteam, die daarin gehandeld hebben volgens het advies van de afdeling Juridische Zaken.

Over de vermeende **animositeit** van de decaan jegens Persoon A kan de commissie geen uitspraak doen. De commissie heeft wel de indruk dat de verhouding tussen Persoon A en de huidige decaan (die vice-decaan was van 2015 tot 2018, tijdens Persoon A's decanaat) al lange tijd **moeizaam** is. Dit leidt ze af uit de verklaringen van Persoon A en de decaan, en uit die van andere vakgenoten en bestuurders.

Overtuigingskracht

In het licht van het bovenstaande acht de commissie het verweer van Persoon A en Persoon B **maar zeer ten dele overtuigend**.

5.4 BESTUURLIJKE CONTEXT

Eerdere signalen

Over de klacht over Persoon A (en wellicht Persoon B) waarmee een student **in 1995** het betrokken afdelingshoofd benaderd zou hebben kan de commissie geen uitspraak doen. Ze heeft hiervan geen documentatie gezien en het voormalige afdelingshoofd verklaart er geen herinnering aan te hebben.

Naar aanleiding van de klacht over Persoon A en Persoon B waarmee een melder zegt het afdelingshoofd **in 1999** benaderd te hebben, en waarvan wél documentatie bestaat, merkt de commissie op dat het voormalige afdelingshoofd eerst zegt niet actief betrokken te zijn geweest en het fijne er dus niet meer van te weten, maar vervolgens wel een scherp oordeel velt over de melder in diens toenmalige rol als klager. Met betrekking tot de compensatie die de Faculteit der Archeologie de klager indertijd heeft toegekend memoreert de commissie dat de duiding daarvan door het voormalige afdelingshoofd niet strookt met de brief ter zake van de toenmalige decaan.

De commissie noemt in dit verband dat twee andere melders en één informant in de categorie "andere vakgenoten" de verhouding van het afdelingshoofd (die later decaan is geweest, en hoofd van een andere afdeling) met Persoon A doorheen de jaren beschrijven als die van **twee handen op één buik**. Eén van de twee melders verklaart in die context ook dat het afdelingshoofd op zeker moment (ca. 2013) facultair vertrouwenspersoon voor promovendi was, en "van andere ervaringen" te hebben geweten dat het "geen optie was om daar [het] hart te luchten" over het gedrag van Persoon A en Persoon B. De derde informant verklaart in de jaren 2010 ernstige tegenwerking ondervonden te hebben van het afdelingshoofd én van Persoon A, en schrijft dat toe aan de nauwe relatie tussen die beiden.

Over de klacht **in 2017** over ongewenst gedrag door Persoon A, waarover de toenmalige rector-voorzitter Persoon A geïnformeerd zou hebben en die besproken zou zijn in het faculteitsbestuur, kan de commissie geen uitspraak doen. Ze heeft hiervan geen documentatie gezien, de voormalige rector-voorzitter verklaart er geen herinnering aan te hebben en hetzelfde geldt voor Persoon A.

De commissie constateert dat er onduidelijkheid is over de vraag of de drie meldingen over Persoon A **in 2018–2019** door de huidige decaan Archeologie en de toenmalige rector-voorzitter zijn besproken. De decaan stelt dat dat gebeurd is in april 2019, de voormalige rector-voorzitter weet dat hij toen een gesprek heeft gehad met de decaan maar kan zich niet herinneren dat de meldingen toen zijn besproken. Wat volgens de commissie vaststaat is dát er meldingen zijn gedaan, en dat daaraan geen opvolging is gegeven op facultair niveau of universitair niveau.

Het systeem om bij te sturen

Eerder is genoemd dat melders en andere vakgenoten aangeven dat er bij medewerkers die zich geconfronteerd zagen met problemen onvoldoende vertrouwen bestond in vertrouwenspersonen en bestuurders om zich tot hen te wenden. In navolging van het KNAW-rapport over sociale veiligheid gebruikt de commissie hier de uitdrukking "het systeem om bij te sturen" om te verwijzen naar het stelsel van **vertrouwenspersonen** en naar **bestuurlijke alertheid, ontvankelijkheid en opvolging** bij probleemsignalen, op facultair en universitair niveau.

Verderop gaat de commissie nader in op het systeem om bij te sturen. Hier zet ze dat begrip in om een duidelijke plaats te geven aan de stelling door diverse melders dat

men nergens werkelijk terecht kon met zorgen en problemen, en dat men geen vertrouwen had in de effectiviteit van het systeem, zeker waar het ging om zijn functie als tegenmacht van bestuurders (*in casu* Persoon A in haar hoedanigheid als decaan). De medewerkers in kwestie voelden zich niet echt gehoord of geholpen door de vertrouwenspersonen van faculteit en universiteit.

Overbelasting van Persoon A

De commissie heeft niet onderzocht hoe de benoeming van Persoon A tot decaan tot stand is gekomen. Wel wil ze aangeven dat de combinatie van een decanaat (2013–2018) met de verplichting 80% van de nominale werktijd in een [-----]-project te steken (2013–2019), plus de taken horende bij een [-----]project (2013–2018) en een [-----]project (2013–2016), haar treft als **riskant** voor alle betrokkenen. De commissie meent dat degenen die op facultair en universitair niveau verantwoordelijk waren voor de benoeming van een decaan voor die periode niet van Persoon A hadden mogen vragen dit alles tegelijk op zich te nemen en/of Persoon A daarvan hadden moeten weerhouden.

Een dergelijke overbelasting van een individuele wetenschapper is riskant voor de **gezondheid** van de persoon zelf en kan ten koste gaan van het vermogen om kritisch naar het eigen functioneren te kijken. Ze is ook riskant voor de **beschikbaarheid** van die persoon voor de verschillende taken en voor de betrokken medewerkers, zelfs als die persoon bekend staat als een uitzonderlijk goed organisator, zoals bij Persoon A het geval is. Ook is een dergelijke overbelasting niet in het voordeel van de faculteit als het gaat om haar effectieve **vertegenwoordiging** op het universitaire niveau. Persoon A heeft desgevraagd aan de commissie verklaard in 2016 te hebben willen stoppen met het decanaat maar die gelegenheid niet te hebben gekregen omdat er geen opvolger beschikbaar was.

Privileges

Als onderdeel van haar bespreking van de bestuurlijke context wil de commissie erop wijzen dat tegenover het beeld van de overbelasting van Persoon A ook een ander staat. Dat is het beeld van iemand die voor de instelling "onaantastbaar" is (om de eerdergenoemde uitdrukking van een informant aan te halen), en die van daaruit aanzienlijke informele macht en privileges verwerft, met steun van de betrokken bestuurders. De commissie constateert dit onder meer naar aanleiding van verklaringen en documentatie omtrent Persoon A's detachering bij [-----]. Het is niet meer dan redelijk dat een bestuurder na aftreden een vorm van **compensatie** krijgt die de omvang van de taken recht doet (bijvoorbeeld een jaar sabbatical), maar vijf jaar lang 70% onderzoekstijd bij een [-----] instelling die niet bijdraagt aan de salariskosten treft de commissie als **zeer ruim bemeten**, zeker als er ook andere medewerkers meegaan naar die [-----] instelling. Tegelijk kan de commissie zich voorstellen dat, voorzover werkverhoudingen binnen de faculteit een bron van spanningen waren, die route in beeld kwam. Wat precies de beweegredenen van de verschillende betrokkenen waren en waarom de decaan kennelijk geen rol van betekenis speelde is de commissie niet duidelijk geworden, maar er kan in de hier geschetste context voor de toenmalige rector-voorzitter aanleiding zijn geweest de verkenning van die route te willen begeleiden.

5.5 BEVINDINGEN

In het licht van het bovenstaande komt de commissie tot de volgende bevindingen.

Ongewenst gedrag

De commissie acht het **aannemelijk** dat Persoon A en Persoon B langdurig ongewenst en veelal grensoverschrijdend gedrag hebben vertoond en daarmee anderen hebben belemmerd en beschadigd.

Schending van de wetenschappelijke integriteit

De commissie acht het **aannemelijk** dat Persoon A en Persoon B met hun gedrag bij de extractie van menselijke resten en in hun omgang met de toegang tot data de wetenschappelijke integriteit hebben geschonden.

- Meer in het bijzonder betreft dit de normen voor goede onderzoekspraktijken 13, 17 en 57 (extractie van menselijke resten) en 13, 25 en 40 (omgang met toegang tot data) zoals die geformuleerd zijn in de *Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit* (zie Literatuurlijst).

De commissie acht het daarnaast **aannemelijk** dat Persoon A en Persoon B de grenzen van het toelaatbare hebben opgezocht en mogelijk overschreden waar het gaat om de eis van co-auteurschap, het aandringen op verwijzingen naar de eigen publicaties en (in het geval van Persoon A) het hergebruik van eigen werk.

- Meer in het bijzonder betreft dit de normen voor goede onderzoekspraktijken 29, 30, 31 en 40 (auteurschap), 48 (aandringen op verwijzingen naar eigen publicaties, zij het ook in de context van begeleiding en niet die van *peer review*) en 41 (hergebruik van eigen werk) zoals die geformuleerd zijn in de *Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit*.

De gedragingen in kwestie dateren weliswaar grotendeels van vóór de publicatie van de gedragscode (2018) maar zijn ook in strijd met het bepaalde in de voorgangers van dit document sinds de late jaren 1990, zo niet naar de letter – met name de gedetailleerde uitwerking van de normen – dan toch naar de geest (zie Schuyt 2019: 41–48; zie Literatuurlijst).

Fraude

De commissie heeft **geen aanwijzingen** dat Persoon A of Persoon B zich schuldig zou hebben gemaakt aan fraude.

Strafbare feiten

De extractie van menselijke resten [-----] in 2009, op gewelddadige wijze en zonder vergunning, zou kunnen gelden als een strafbaar feit. Om hierover uitsluitsel te krijgen zou vervolgonderzoek nodig zijn.

- Met betrekking tot eventuele strafbare feiten heeft de commissie slechts de opdracht om het College van Bestuur te informeren, niet om te adviseren over beslissingen dienaangaande. In het licht van de documentatie die de commissie door de verschillende partijen ter beschikking is gesteld en de datum van de episode merkt de commissie desondanks op dat ze dergelijk **vervolgonderzoek niet zinvol** acht.

Gedragingen die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie zouden kunnen gelden als een strafbaar feit. Om hierover uitsluitel te krijgen zou vervolgonderzoek nodig zijn.

- Met bovengenoemd *caveat* merkt de commissie op, in het licht van de verklaringen die ze heeft kunnen inzetten bij haar oordeelsvorming en de datum van de gedragingen in kwestie (vroegere jaren 2000, vroege en medio jaren 2010), dat ze dergelijk **vervolgonderzoek niet zinvol** acht.

Nota bene: De rol van de omgeving

De commissie herhaalt: het gaat hier niet alleen over het gedrag van twee wetenschappers, maar evenzeer over de rol van de omgeving. Zoals informanten in alle categorieën hebben aangegeven – niet alleen Persoon A en Persoon B, maar ook melders, andere vakgenoten en bestuurders – zou het onjuist zijn de blik uitsluitend te richten op Persoon A en Persoon B. Zij zijn verantwoordelijk voor hun gedrag, maar dat gedrag is ook een product van hun omgeving.

Dat geldt in de volle breedte van de casus, dus voor ongewenst gedrag maar ook voor schending of oprekking van de wetenschappelijke integriteit. Ter illustratie verwijst de commissie naar de *Co-authorship Considerations and Guidelines* van de Faculteit der Archeologie (2021, zie Literatuurlijst). Dit document begint met een verwijzing naar “een aantal incidenten met betrekking tot kwesties van auteurschap [. . .] in recente jaren” die “vragen om een expliciete verzameling richtlijnen”, een formulering die suggereert dat dergelijke kwesties breed leven in de faculteit.

Met de rol van de omgeving doelt de commissie specifiek op drie zaken die al meermalen aan de orde zijn geweest: de organisatiecultuur in de Faculteit der Archeologie, de dynamiek rond externe onderzoeksgelden en het systeem om bij te sturen op facultair en universitair niveau. Nadere bespreking hiervan volgt hieronder, in de duiding van de casus en in de aanbevelingen van de commissie aan het College van Bestuur.

6 DUIDING

6.1 WAT IS HIER GEBEURD?

Hoe komt het dat mensen zo **over de schreef gaan**? En hoe komt het dat ze blijkbaar **niet worden gecorrigeerd**, in de eerste plaats door hun directe collega's en de betrokken bestuurders? Hoe komt het dat áls ze dan na lange tijd worden aangesproken op hun gedrag, dat kennelijk niet meer mogelijk is in de vorm van een constructief, collegiaal gesprek?

De overwegingen van de commissie richten zich hier op het gedrag van Persoon A en Persoon B maar ook op hun **omgeving**, primair op het facultaire niveau maar ook op het universitaire niveau.

De rolverdeling tussen Persoon A en Persoon B toont Persoon A als drijvende kracht van een **team van twee** in het zwaartepunt van een onderzoeksgroep. Dat Persoon A en Persoon B niet alleen collega's zijn maar ook een echtpaar stelt alle betrokkenen voor uitdagingen. Dat kan gaan over zaken als loyaliteit en transparantie; over het risico van belangenverstremming en de wens van het echtpaar die te vermijden; over het gevoel bij andere medewerkers dat je nooit simpelweg met één van beiden te maken hebt maar altijd mogelijk met allebei, enzovoort. De opmerkingen hieronder hebben dan ook niet alleen betrekking op Persoon A maar ook op het team Persoon A en Persoon B.

Ambitie en verantwoordelijkheid

Melders en andere vakgenoten (zowel degenen die de commissie heeft benaderd als degenen die via Persoon A en Persoon B verklaringen aan de commissie hebben gestuurd) verklaren dat Persoon A een **sterke wetenschapper** is: gedreven, doelgericht, ambitieus, een efficiënt organisator en een goed netwerker. Ze ziet wat er speelt in het veld en denkt groot. Om haar ideeën te verwezenlijken is ze in staat ontwikkelingen bij elkaar te brengen en te vertalen in onderzoeksprojecten, jong talent te herkennen en aan zich te binden, en niet alleen onderzoek te "managen" maar ook een veelheid van *outreach*-projecten, met veel aandacht voor *community engagement*. Ze werkt uitzonderlijk hard.

Maar wetenschappers hebben een **tweevoudige verantwoordelijkheid**. Die is niet beperkt tot het eigen onderzoek (waaronder de commissie hier ook *community engagement* rekent) maar omvat ook opleiding, mentoraat en steun voor jongere wetenschappers, vanuit een voorbeeldfunctie, vakinhoudelijk en qua professionele ethiek. Dat geldt temeer als de persoon in kwestie succesvol is, en als het werk van die jongere wetenschappers voor die persoon onmisbaar is, zoals in groepsprojecten. Die verantwoordelijkheid strekt zich uit voorbij de eigen groep, om te beginnen in de eigen faculteit. Het lijkt erop dat in de gevallen waarin het misging, de verantwoordelijkheid voor de ander veelal is weggedrukt door Persoon A's **ambitie**. Persoon A lijkt in die gevallen onvoldoende rekening te hebben gehouden met anderen, en zich onvoldoende te hebben afgevraagd of haar ambitie hun welzijn in gevaar bracht.

Dat dat kon gebeuren is wellicht omdat Persoon A onvoldoende heeft beseft hoe hiërarchisch het wetenschapsbedrijf is, hoe ingrijpend **machtsverschillen en afhankelijkheden** kunnen zijn voor wie lager staat in die hiërarchie, en hoeveel macht zij zelf had; of misschien had ze dat besef wel degelijk maar heeft ze het door de jaren heen onvoldoende kunnen onderhouden en herijken. Daarbij kan hebben meegespeeld dat ze **te veel taken** had (met het decanaat plus drie externe projecten als sprekend voorbeeld). Ongebreidelde ambitie en een dwingende agenda kunnen de aandacht

afleiden van het welzijn van medewerkers, en van de manier waarop het eigen gedrag overkomt op anderen. Ook is het mogelijk dat Persoon A's hoge positie en haar overbelasting haar soms hebben **afgeschermd** van probleemsignalen.

Hoe dan ook is het beeld van Persoon A, en van het team Persoon A en Persoon B, er één van fanatieke wetenschappers die onvoldoende oog hebben gehad voor de **goede omgang met anderen** in een universitaire omgeving, en zich onvoldoende hebben afgevraagd hoe hun gedrag kon overkomen op anderen en welke impact het kon hebben.

Daarbij zij nadrukkelijk aangetekend dat de tweevoudige verantwoordelijkheid van de wetenschapper in de **directe omgeving** van Persoon A en Persoon B, dus de Faculteit der Archeologie, wellicht onvoldoende centraal stond; en dat die omgeving in algemene zin de omgang met anderen kennelijk onvoldoende normeerde.

Vrouwen met succes, in een vrouwvijandige omgeving

Een belangrijke invalshoek op de casus is die van **gender** (ook hier put de commissie uit haar gesprekken met de deskundigen en een literatuurverwijzing ter zake: Faniko *et al* 2020, zie Literatuurlijst). Identieke gedragingen van mannen en vrouwen worden anders beoordeeld, wat zich vertaalt in andere verwachtingen, impulsen en reacties van de omgeving. Stereotypisch masculiene kwaliteiten die kunnen bijdragen aan goede wetenschap en goed leiderschap – denk aan daadkracht en assertiviteit – worden in het algemeen positiever gewaardeerd als mannen die ten toon spreiden dan als vrouwen dat doen, en kunnen in het tweede geval uitgesproken negatief gewaardeerd worden. De keerzijde is dat de wetenschapper in kwestie zich ook sterker kan associëren met mannelijke collega's en een minder positief beeld kan krijgen van jongere vrouwelijke collega's, bijvoorbeeld waar het gaat om hun bereidheid om alles opzij te zetten voor de eigen loopbaan (*career commitment*). Een mogelijke verklaring is dat deze vrouwen vaak langdurig in een vrouwvijandige omgeving hebben gefunctioneerd, grotere offers hebben moeten brengen dan mannen in vergelijkbare posities en minder steun hebben ervaren vanuit de organisatie. Daarvan hebben ze geleerd extra stoer te zijn en zich niet te laten onderschoffelen.

De commissie heeft niet willen beoordelen of het gedrag van Persoon A geldt als een voorbeeld van dergelijke mechanismen. Ze wenst slechts te benadrukken dat ook en juist succesvolle vrouwen slachtoffer kunnen worden van seksisme, en dat dit dus ook Persoon A kan zijn overkomen. Ook kan de commissie zich niet uitspreken over de manier waarop de Faculteit der Archeologie zich qua gender-dynamiek verhoudt tot andere faculteiten binnen de Universiteit Leiden of daarbuiten. Wel memoreert ze een beeld van **vrouwvijandigheid in de Nederlandse wetenschap** dat oprijst uit *Harassment in Dutch Academia*, een rapport van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (2019, zie Literatuurlijst).

Andere omgevingsfactoren

Teruggrijpend op haar bevindingen wijst de commissie op drie andere, zorgwekkende omgevingsfactoren waarvan ze meent dat die moeten meewegen bij de vraag wat hier gebeurd is. Ze heeft daarnaar geen systematisch onderzoek gedaan, maar deze factoren komen frequent ter sprake in de informatie waarover de commissie beschikt. Dat geldt voor de groep rond Persoon A maar ook voor andere geledingen van de Faculteit der Archeologie, in verschillende settings en periodes.

Ten eerste noemt de commissie de **organisatiecultuur** in de faculteit.

- Kennelijk is er met enige regelmaat sprake geweest van **intieme relaties** tussen stafleden en studenten, stafleden en promovendi, en promovendi en studenten. Het is de commissie niet zonder meer duidelijk of het bestuur en de facultaire gemeenschap zich er altijd van bewust zijn geweest dat intieme relaties op de werkvloer vragen oproepen, vooral in het geval van ongelijkwaardige posities: over machtsverhoudingen, grensoverschrijdend gedrag, belangenverstremming, de uitwerking op de omgeving, enzovoort.
 - o Voorzover intieme relaties en andere kwesties zoals alcoholgebruik in verband staan met veldwerk rijst de vraag wat in dit opzicht internationaal erkende *good practices* voor archeologisch veldwerk zijn, en hoe de faculteit zich daartoe heeft verhouden. De huidige facultaire gedragscode veldwerk treft de commissie als grondig (zie Literatuurlijst), maar het gaat hier ook en vooral om de praktijk, en om de manier waarop die zich doorheen de tijd heeft ontwikkeld.
- Daarnaast is er kennelijk met enige regelmaat sprake geweest van **conflictueuze** omgang tussen stafleden van de faculteit, waarbij het er hard aan toe gaat. Informanten uit alle categorieën hebben hiervan voorbeelden genoemd (geparafraseerd, geciteerd en soms gedocumenteerd) die lang teruggaan, sommige van zowat twintig jaar geleden. Onderdeel hiervan zijn e-mails met persoonlijke aanvallen. Dit soort correspondentie treft de commissie als grof en agressief, en als beschadigend voor de ontvangers.
- Dit alles past bij een groter beeld van een faculteit die in betrekkelijk hoge mate wordt bijeengehouden door **informele relaties** en **informele macht**, in verschillende opzichten. Een voorbeeld uit de periode [-----] betreft het doorschuiven van onderwijs door vaste staf aan promovendi en postdocs. Dat gebeurde volgens de verklaring van een voormalig bestuurslid langs informele lijnen, zonder dat het faculteitsbestuur daar zicht of greep op had of wilde hebben, terwijl het grote – maar officieel dus onzichtbare – gevolgen kon hebben voor de omvang van individuele taken. Informele relaties en informele macht zijn onderdeel van elke organisatie (en kunnen goed en belangrijk werk doen), maar voor de commissie rijst de vraag of ze een te grote rol hebben gehad, die ten koste is gegaan van de sociale veiligheid.
- Alles bij elkaar heeft de commissie uit verklaringen door informanten in alle categorieën de commissie de indruk gekregen dat de cultuur in de faculteit lange tijd opvallend **“los”** is geweest, in verschillende opzichten. Het is denkbaar dat de “losheid” deels het gevolg is geweest van de **snelle groei** van de faculteit tijdens de afgelopen decennia, qua financiële middelen en aantallen (tijdelijke) medewerkers, vooral vanuit externe onderzoeksgelden; maar dit is **niet automatisch een afdoende verklaring**. In het beeld van verboddeling en de mogelijke oorzaken daarvan dat ter tafel kwam in de gesprekken van de commissie met andere vakgenoten speelt bijvoorbeeld ook bestuursstijl een rol.
- Bezien in het kader van de omgang met elkaar in een universitaire omgeving lijken drie zaken ontbroken te hebben: een gedeeld normatief kader voor de **beoordeling** van gedrag, het besef dat gedrag kan **veranderen** en dat de betrokkenen daarin handelingsruimte en -verplichting kunnen hebben, en de vaardigheden om problematisch gedrag **bespreekbaar** te maken.

Ten tweede noemt de commissie de **dynamiek rond onderzoeksgelden**.

- Persoon A's kwaliteiten hebben zich vertaald in haar succes bij het aanvragen van onderzoeksgelden. Onderzoeksgelden geven de onderzoeksleider kansen, macht en invloed, maar brengen ook risico's met zich mee. Wie zoals Persoon A, in de woorden van een informant, "op het schild wordt gehesen" komt daarmee in een **krachtenveld** terecht dat de verhoudingen met anderen kan vervormen. Iedereen kan in die situatie de eigen grenzen en die van anderen uit het oog verliezen, het besef kwijtraken dat de meeste anderen géén projectsubsidies hebben, wennen aan *life in the fast lane*; maar ook overvraagd en overwerkt raken, en *over-exposed*. Als het zo is dat Persoon A bewust of onbewust haar ambitie boven alles stelde, kan dat zijn versterkt door het **applaus** dat ze kreeg van de instelling voor haar talrijke successen.
- Ook succesvolle wetenschappers verdienen dus bescherming, niet in de laatste plaats tegen zichzelf. Dat geldt zeker ook bij succes dat wordt belichaamd door onderzoeksgelden, die in de hedendaagse academie kunnen leiden tot een sterrenstatus. Een dergelijke **kritische bescherming** kan bovenal komen van directe collega's en de betrokken bestuurders. Het gaat dan niet alleen om het vermijden van overbelasting maar ook om de bereidheid andere risico's bij de naam te noemen, alert te zijn op signalen en de persoon in kwestie erop aan te spreken. Prominentie kan er echter juist toe leiden dat de omgeving liever geen wanklanken hoort, eventuele probleemsignalen van tafel veegt of verdoezelt, of er geen opvolging aan geeft zodat ze "blijven hangen", zoals hier gebeurd lijkt te zijn. Succesvolle wetenschappers zijn erbij gebaat als hun (bestuurlijke) omgeving ze helpt met beide benen op de grond te blijven staan, ook en juist als daarvoor een stevig gesprek nodig is.

Ten derde noemt de commissie **het systeem om bij te sturen** in de faculteit en in de universiteit als geheel. Die uitdrukking verwijst als gezegd naar vertrouwenspersonen en naar bestuurlijke alertheid, ontvankelijkheid en opvolging bij probleemsignalen.

- De informatie waarover de commissie beschikt lijkt erop te wijzen dat dit systeem **niet goed gefunctioneerd** heeft. Dit kan één van een aantal factoren zijn geweest die ertoe hebben geleid dat klachten en frustraties niet zijn uitgesproken en daarmee zwaarder zijn gaan drukken. Dat kan eraan hebben bijgedragen dat de verhoudingen zijn verslechterd of disfunctioneel geworden. Ook bij dit punt merkt de commissie op dat er geen aanleiding is te denken dat dit soort problemen alleen speelt in de Faculteit der Archeologie.
- Er lijkt onvoldoende ruimte te zijn geweest om **in vertrouwelijkheid zorgen te uiten** en steun te verkrijgen. Er is een discrepantie tussen de kennelijke omvang van de problemen en het kennelijk ontbreken van bekendheid met en vertrouwen in het systeem van vertrouwenspersonen en klachtregelingen bij de melders. Hier klemt dat des te meer omdat Persoon A een prominent hoogleraar is die langdurig in het faculteitsbestuur heeft gezeten (van 2007 tot 2018, als vice-decaan en als decaan). In dit verband merken andere vakgenoten op dat men soms iets hoorde over klachten maar niet wist of en op welke wijze daaraan opvolging werd gegeven. Naast dit algemene beeld schetsen de verklaringen van twee melders in detail hoe die contact hebben gezocht met vertrouwenspersonen en zich niet echt gehoord of geholpen hebben gevoeld.
- Tegelijkertijd lijkt het erop dat **probleemsignalen** in de bestuurlijke context **onvoldoende zijn opgepakt**: in 1999, in 2017 (wellicht) en in 2018–2019. Het

lijkt daarbij niet onwaarschijnlijk dat er ook op andere momenten probleemsignalen zijn geweest.

6.2 EEN ANDERE TIJD?

Persoon A en Persoon B stellen dat de zaken achteraf worden opgeblazen, mede onder invloed van de **tijdgeest**: denk aan de groeiende aandacht voor schadelijke machtsverhoudingen en de groeiende reikwijdte van een begrip als intimidatie, onder andere in de wetenschap. Eén van de andere vakgenoten betwijfelt langs vergelijkbare lijnen of het eerlijk is om gebeurtenissen van lang geleden (in het geval van deze informant was dat in de jaren 2000) te beoordelen met hedendaagse criteria, en merkt op dat sommige gedragingen die nu gelden als onacceptabel toen "gewoon" waren.

De commissie onderschrijft dat relativering van bepaald gedrag op haar plaats kan zijn in het licht van een verschuiving van normen en waarden. Maar ze meent dat **een dergelijk argument tekortschiet** om de gebeurtenissen die zich in deze casus aftekenen nu af te doen als onbelangrijk, of als onvermijdelijk in hun tijd, of als normaal in de academische sector. Ook is de commissie er niet van overtuigd dat de gebeurtenissen in kwestie kunnen gelden als normaal voor het vak van de archeologie zoals dat in eerdere jaren werd beoefend (één van de melders noemt ter vergelijking ervaringen met veldwerk vanuit een andere universiteit, in de vroege jaren 2000: alcoholgebruik was daar bijvoorbeeld verboden). Daarnaast memoreert de commissie dat de meldersverklaringen een lange periode bestrijken (van de vroege jaren 1990 tot 2022), en dat hetzelfde geldt voor de verklaringen van de andere vakgenoten (ruwweg de jaren 2000 en 2010).

Wetenschap is ten diepste **relationeel**. Onvoldoende aandacht voor het welzijn van anderen richt schade aan. Die schade treft niet alleen de personen in kwestie maar ook de producten van de wetenschap, want groepen brengen meer tot stand dan individuen, en individuen presteren het beste als ze zich veilig voelen. Dat was **in eerdere jaren niet anders dan vandaag**.

7 AANBEVELINGEN

De commissie adviseert het College van Bestuur bij de implementatie van haar aanbevelingen het brede kader te hanteren dat genoemd is in het voorwoord bij dit advies, en het beeld niet te vernauwen tot doen en laten van Persoon A en Persoon B.

1 *Heling voor alle betrokkenen*

De commissie beveelt aan dat het College inzet op heling voor alle betrokkenen in de Faculteit der Archeologie.

De misstanden zoals die zich lijken te hebben voorgedaan hebben diepe sporen nagelaten in de levens van de betrokkenen. Naar het oordeel van de commissie is daarom een vorm van **nazorg** noodzakelijk. De faculteit kan alleen goed verder als nazorg serieuze aandacht krijgt. De noodzaak van nazorg geldt in ieder geval voor alle betrokkenen die nu aan de faculteit verbonden zijn. Alleen wanneer die worden meegenomen in een proces van **verwerking**, bij voorkeur gezamenlijk en sowieso met hulp van gekwalificeerde professionals, kan het verleden een plaats krijgen en kunnen de betrokkenen de blik op de toekomst richten.

Persoon A en Persoon B horen bij die groep van betrokkenen. Al is aannemelijk dat ze in meerdere opzichten grenzen hebben overschreden, hun doen en laten wordt mede verklaard door **omgevingsfactoren** en is onderdeel van een groter beeld. Daarin is ook plaats voor hun aanzienlijke verdiensten voor de wetenschap: niet om misstanden weg te poetsen maar wél bij de vraag naar nazorg. Dit is niet in de laatste plaats zo omdat, zo geven Persoon A en Persoon B aan, de periode sinds de meldingen en de gevolgen daarvan op professioneel en persoonlijk vlak voor hen zeer zwaar is geweest. Bij het door hen geschetste beeld kan de commissie zich dat voorstellen.

Het is niet aan de commissie om te adviseren over de oplegging of de invulling van eventuele sancties jegens Persoon A en Persoon B. Mocht het College overwegen sancties te treffen, dan geeft de commissie evenwel twee punten in overweging, in aanvulling op de bovenstaande alinea. Ten eerste ligt een aanzienlijk deel van de vermeende gebeurtenissen (ver) in het verleden en zou dit in een klachtprocedure gelden als verjaard. Ten tweede gaat het hier bovenal om heling in de Faculteit der Archeologie als **gemeenschap**, en het is de vraag of sancties daaraan bijdragen.

2 *Een gezonde organisatiecultuur*

De commissie beveelt aan dat het College inzet op verbetering van de organisatiecultuur in de Faculteit der Archeologie en dat proces van meet af aan vormgeeft in samenspraak met vertegenwoordigers van de andere faculteiten.

Voor sociale veiligheid is de academie een gevaarzettende omgeving. Juist zo'n omgeving heeft een **verschuiving van klachtafhandeling naar preventie**. Daarvoor is aandacht voor de organisatiecultuur essentieel. De commissie verwijst hier nogmaals naar het KNAW-rapport over sociale veiligheid, dat voor een dergelijk proces een centrale plaats inruimt en concrete handvatten biedt (in een nationaal kader, want dit is niet een zaak van één universiteit).

De organisatiecultuur kent vele facetten. De commissie wil daarvan sowieso nogmaals de omgang met externe **onderzoeksgelden** noemen, in het bijzonder de noodzaak van de eerdergenoemde kritische bescherming van succesvolle aanvragers, waarbij voorop staat dat een subsidie niet leidt tot losmaking uit de gemeenschap maar bijdraagt aan die gemeenschap. Het is goed om ambitie te stimuleren, maar dan in de volle breedte van

het universitaire werk en niet alleen voor het verwerven van subsidies; en binnen een effectief systeem van *checks and balances*. Een en ander sluit aan bij ontwikkelingen rond *team science* en bij het programma *Erkennen en waarderen*.

3 Een effectief systeem om bij te sturen

De commissie beveelt aan dat het College inzet op verbetering van het systeem om bij te sturen in de Faculteit der Archeologie en in de universiteit als geheel.

Net als verbetering van de organisatiecultuur is dit cruciaal voor een verschuiving **van klachtafhandeling naar preventie**.

Om effectief te kunnen werken moeten **vertrouwenspersonen** goed opgeleid, goed geoutilleerd, goed zichtbaar en goed bereikbaar zijn. Ze moeten daarnaast de bevoegdheden hebben om actief aan oplossingen te werken, bijvoorbeeld door betrokkenen uit te nodigen voor een gesprek of problemen vertrouwelijk aan te kaarten binnen de organisatie, en wel met grotere handelingsruimte en -verplichting dan op dit moment het geval is. Dat vergt professionaliteit en verankering binnen de organisatie. Daarbij is "meer" niet automatisch "beter". Het is niet automatisch nodig om het stelsel van vertrouwenspersonen uit te breiden; veeleer gaat het om een effectieve inrichting daarvan, waarin vertrouwenspersonen langs korte lijnen en met waarborging van de vertrouwelijkheid samenwerken met andere gremia binnen de organisatie, zoals de Commissie ongewenst gedrag, de Commissie wetenschappelijke integriteit en de Commissie misstanden.

Evenzeer van belang zijn **bestuurlijke alertheid, ontvankelijkheid en opvolging** bij probleemsignalen. Onderdeel van die alertheid is ook een anticiperend vermogen dat kan voorkomen dat er teveel samenkomt bij individuele wetenschappers, met alle risico's van dien. Dit advies beslaat een lange periode waarin facultaire en universitaire bestuurders zijn gekomen en gegaan, maar de noodzaak van alertheid, ontvankelijkheid en opvolging is een zaak van het bestuurlijk **systeem**. Het College zou daarom met een eigen bestuurlijke evaluatie kunnen onderzoeken of deze casus lessen bevat voor de toekomst.

8 LITERATUURLIJST

- Co-authorship Considerations and Guidelines*, Faculteit der Archeologie (2020): <https://edu.nl/fcm3x>
- Faniko *et al* 2021: Klea Faniko, Naomi Ellemers en Belle Derks, "The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist and if so, why?", in *British Journal of Social Psychology* 60: 383–399
- Gedragscode veldwerk Faculteit der Archeologie 2023*: <https://edu.nl/wppgb>
- Harassment in Dutch Academia: Exploring Manifestations, Facilitating Factors, Effects and Solutions*, door Marijke Naever, Marieke van den Brink en Yvonne Benschop in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (2019): <https://edu.nl/wpwgy>
- Klachtregeling ongewenst gedrag*, Universiteit Leiden (2022): <https://edu.nl/vmtc7>
- Klachtregeling wetenschappelijke integriteit Universiteit Leiden en LUMC* (2019): <https://edu.nl/83jah>
- Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit* (2018): <https://edu.nl/r9enm>
- Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan: de zoekgemaakte verantwoordelijkheid*, Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen (2024): <https://edu.nl/xmh7f>
- Schuyt 2019: Kees Schuyt, *Scientific Integrity: The Rules of Academic Research*, Leiden: Leiden University Press
- Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap: van papier naar praktijk*, KNAW (2022): <https://edu.nl/464fp>
- Wessel & Wolters 2017: Ineke Wessel & Gezinus Wolters, "Het geheugen van getuigen: herinneren, vergeten en vergissen", in Peter J. van Koppen, Jan W. de Keijser, Robert Horselenberg en Marko Jelicic (red.), *Routes van het recht: over de rechtspsychologie*, Den Haag: Boom juridisch: 493–511