

**Jaarverslag 2022**



Netwerk Vertrouwenspersonen medewerkers en studenten

Martin Blok

## **Inhoudsopgave**

Hoofdstuk	1	Inleiding	3
Hoofdstuk	2	Visie van de Erasmus Universiteit	3
	2.1	<i>Taak en werkwijze van de vertrouwenspersonen</i>	3
	2.2	Het netwerk van vertrouwenspersonen	4
Hoofdstuk	3	Meldingen	5
	3.1.	<i>Meldingen studenten</i>	5
	3.2	<i>Meldingen medewerkers</i>	6
	3.3	<i>Conclusies, trends</i>	7
	3.4	Aanbevelingen	9
Hoofdstuk	4	Overige activiteiten en ontwikkelingen	11

## **1. Inleiding**

In dit verslag wordt kort ingegaan op taken, werkwijze en activiteiten van de vertrouwenspersonen en komen de cijfers van de meldingen van het jaar 2022 aan de orde. Verder komen onder meer trends en conclusies aan de orde en worden er enkele aanbevelingen gedaan.

De rapportage van de vertrouwenspersonen zegt alleen iets over het aantal gevallen dat is gemeld bij de vertrouwenspersonen. Het geeft geen inzicht in het totaal aantal gevallen van pestgedrag, discriminatie of intimidatie. Binnen de faculteiten worden soms meldingen al intern afgehandeld, vaak door HR-medewerkers of leidinggevenden. Studenten kunnen hun verhaal ook kwijt bij studieadviseurs, studentendecanen en -psychologen. Hierover wordt niet centraal gerapporteerd, zodat er geen compleet beeld is van de omvang van deze problematiek.

In 2022 werd 190 keer (in 2021: 78) een beroep op de vertrouwenspersoon gedaan. In totaal werden er 352 gesprekken gevoerd (2021: 136).

In de meeste gevallen was een enkel gesprek voldoende. Het komt regelmatig voor, dat men een casus wil melden, zonder dat er een vervolg is gewenst. Het kan dan gaan om een overleg- of informatiegesprek, het kan ook dat melder/meldster wil dat een bepaalde situatie bekend is bij de vertrouwenspersoon, bijvoorbeeld als referentie voor eventuele verdere meldingen.

Afhankelijk van de aard van de melding, kan het aantal gesprekken per casus oplopen.

De vertrouwenspersonen vervullen hun taken als rol naast hun eigen functie. Het netwerk wordt gecoördineerd door Martin Blok die daarnaast werkzaam is als student counselor bij het Institute of Social Studies.

De werkzaamheden van de vertrouwenspersonen vallen rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van het College van Bestuur.

## **2. Visie van de Erasmus Universiteit Rotterdam**

### **2.1. Taak en werkwijze vertrouwenspersonen**

De drie hoofdtaken van de vertrouwenspersoon:

1. opvang en begeleiding van de melder;
2. signaleren van ongewenste omgangsvormen en gevraagd en ongevraagd adviseren van leidinggevenden;
3. voorlichten en informeren van medewerkers en leidinggevenden.

#### Opvang en begeleiding melder

De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en alle ruimte voor het verhaal en de emoties. Alles blijft vertrouwelijk, tenzij het gaat om ernstige strafbare feiten, waarmee de vertrouwenspersoon in gewetensnood komt.

De vertrouwenspersoon staat naast de melder, hij/zij neemt het niet over. De vertrouwenspersoon helpt mee om een eigen passende keuze te maken.

De vertrouwenspersoon begeleidt de melder tijdens dit hele proces.

### Signaleren van ongewenste omgangsvormen en gevraagd en ongevraagd adviseren leidinggevenden

De vertrouwenspersoon kan leidinggevenden adviseren over het actualiseren, verfijnen en uitvoeren van het beleid ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon heeft tevens een signalerende rol richting leidinggevenden.

### Voorlichten en informeren van medewerkers en leidinggevenden

De vertrouwenspersoon kan door leidinggevenden ook gevraagd worden om vanuit zijn/haar deskundigheid mee te denken over het beleid of over een casus ongewenste omgangsvormen, die op het bord van de leidinggevende ligt of een trend die de leidinggevende waarneemt. Het gaat hierbij om het samen van gedachten wisselen over het te voeren beleid of het bij een casus op een rijtje zetten van de voor- en nadelen van mogelijke 'oplossingen'. Dit voorkomt vaak onnodige escalatie en leidt tot een meerwaarde voor alle betrokkenen. De vertrouwenspersoon kan dit alleen doen wanneer hij of zij nog niet betrokken is bij deze casus vanuit zijn of haar opvangrol. Wanneer de vertrouwenspersoon al wel betrokken is, kan de leidinggevende doorverwezen worden naar een collega-vertrouwenspersoon of een externe vertrouwenspersoon.

## **2.2 Het netwerk van vertrouwenspersonen**

Het netwerk vertrouwenspersonen was tot begin 2022 een pilot project. Op dit moment zijn er naast 2 centrale vertrouwenspersonen voor zowel studenten als medewerkers ook 7 vertrouwenspersonen beschikbaar voor studenten en 23 voor medewerkers.

In januari van 2022 is er een evaluatie van de pilot gedaan. Op basis van de aanbevelingen en adviezen uit het evaluatierapport zal het netwerk het komende jaar structureel worden ingebed in de organisatie.

Als student kun je kiezen met welke vertrouwenspersoon je wilt spreken. Dat hoeft niet de vertrouwenspersoon van de eigen faculteit te zijn. Voor medewerkers geldt hetzelfde principe, je kunt kiezen uit de beschikbare vertrouwenspersonen voor medewerkers en dat hoeft niet de vertrouwenspersoon van je faculteit of afdeling te zijn. In de praktijk kiest men toch meestal voor de vertrouwenspersoon van de eigen afdeling of faculteit.

Het netwerk komt 4 keer per jaar bijeen, naast de netwerkbijeenkomsten zijn er ook intervisiebijeenkomsten, waar in kleinere groepen casuïstiek wordt behandeld.

Ook in 2022 werden er netwerk- en intervisiebijeenkomsten gehouden, zowel fysiek als online.

De vertrouwenspersonen in het netwerk dragen er zorg voor, dat zij bekend zijn bij hun faculteit of afdeling. Ze kunnen gevraagd en ongevraagd adviseren over beleid en onveilige situaties.

Er is ook een kleine klankbordgroep die, onder andere, onderwerpen voor de netwerkbijeenkomsten voorbereidt.

Vertrouwenspersonen kunnen, indien gewenst, met elkaar overleggen over casuïstiek, na goedvinden van melder of meldster. Alle vertrouwenspersonen in het netwerk hebben een gecertificeerde training gevolgd om deze rol goed te kunnen vervullen.

De projectleider/coördinator van het netwerk vertrouwenspersonen heeft zeer regelmatig overleg met de ombudsfunctionaris.

In 2022 was er echter een vacature voor de functie ombudsfunctionaris en waren de beide centrale vertrouwenspersonen ook tijdelijk actief als eerste aanspreekpunt voor meldingen voor de ombudsfunctionaris.

In sommige gevallen werden meldingen doorgezet naar de ombudsfunctionaris van het EMC.

De twee centrale vertrouwenspersonen hebben ook zitting in het Expertiseteam Zorgwekkend Gedrag en nemen daarnaast deel aan de bredere actorenbijeenkomsten over sociale veiligheid binnen de EUR. Daarnaast zijn ze ook actief als aandachtsfunctionaris huiselijk geweld.

Ze nemen voorts deel aan het Landelijk Overleg Vertrouwenspersonen van de Nederlandse Universiteiten.

### **3. Meldingen**

#### **3.1. Meldingen studenten**

Het aantal studenten dat melding heeft gemaakt van ongewenst, grensoverschrijdend gedrag is in 2022 sterk gestegen, van 40 in 2021 naar 93 in 2022.

Ook in 2022 gingen de meeste meldingen van studenten over negatieve bejegening, intimidatie en seksuele intimidatie.

Sommige meldingen hadden betrekking op meerdere probleemgebieden.

## **STUDENTEN**

<b>Melders (studenten):</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Man	23	7	8	6
Vrouw	70	33	40	36
<b>Totaal</b>	<b>93</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>42</b>

<b>Aangeklaagden</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Man (studenten)	44	21	20	21
Vrouw (studenten)	10	6	9	6
Faculteit/Medewerkers	28	9	10	10
Anders (welzijn/dader/onbekend)	3	4	5	5
<b>Totaal</b>	<b>85</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>42</b>

<b>Aard van de melding:</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Negatieve bejegening/intimidatie	34	17	20	12
Pesten	8	9	9	2
Seksuele intimidatie(incl. digitaal)	48	23	20	20
Agressie	10	3	3	5
Discriminatie	7	6	9	5
Welzijn	3	1	2	1
Stalking (fysiek/digitaal)	6	5	7	3

### **3.2. Meldingen Medewerkers**

In totaal hebben zich in 2022 97 medewerkers zich gemeld, tegenover 38 in 2021. Evenals in 2022 zijn de aangeklaagden over het algemeen mannen, vaak in leidinggevende posities. Het aantal meldingen zowel over mannen als over vrouwen is ruim meer dan verdubbeld.

Het aantal meldingen over negatieve bejegening en intimidatie is enorm toegenomen, terwijl de trend van de laatste jaren dalende was. Er was ook een grote toename van het aantal meldingen waarbij sprake was van een arbeidsconflict.

## **MEDEWERKERS**

<b>Melders (medewerkers)</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
man	29	13	19	15
vrouw	68	25	27	30
<b>Totaal</b>	<b>97</b>	<b>38</b>	46	45

<b>Aangeklaagden</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Man	58	20	29	26
Vrouw	36	12	16	15
Organisatie	3	3	1	4
Niet bekend	0	3	1	0
<b>Totaal</b>	<b>97</b>	<b>38</b>	47	45

<b>Aard van de melding</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Negatieve bejegening/intimidatie	58	15	22	34
Pesten	15	8	5	8
Seksuele intimidatie	13	7	6	6
Agressie	10	3	3	4
Discriminatie	10	5	4	3
Arbeidsconflict	18	6	8	16
Integriteit	5	4	1	0
Stalking (digitaal/fysiek)	5	2	4	2
Machtsmisbruik	15	2	4	4

### **3.3. Trends, conclusies**

#### **Studenten**

Het totaal aantal meldingen door studenten op de EUR steeg in 2022 naar 93 (was 40 in 2021). Ook op andere universiteiten ziet men deze tendens. De cijfers zijn vergelijkbaar. Onder die 93 meldingen was ook een groeps melding van 10 studenten over grensoverschrijdend gedrag van een docent. Die zijn als afzonderlijke meldingen opgenomen. Het aantal internationale studenten dat een melding deed is relatief hoog (ongeveer de helft).

Die enorme stijging heeft te maken met de verhoogde aandacht voor grensoverschrijdend gedrag in de media, maar ook met de toegenomen aandacht op de universiteit zelf. Zo hebben afgelopen studiejaar alle deelnemers aan de Eureka week informatie over het netwerk vertrouwenspersonen meegekregen en zijn hebben de gidsen een verkorte bystander training gevolgd.

Uiteindelijk lijken ook meer studenten bereid tot melden.

De meeste meldingen van studenten gingen over negatieve bejegening/algemene intimidatie. Het aantal meldingen over seksuele intimidatie is weliswaar toegenomen, maar lijkt nog steeds onder-gerapporteerd als je kijkt naar de resultaten van diverse onderzoeken. Het aantal incidenten lijkt veel hoger te liggen.

Nog steeds kunnen angst, schaamte, schuldgevoelens, het niet voldoende op de hoogte zijn van meldprocedures, klachtenprocedures en het hebben van een laag verwachtingspatroon over wat de universiteit kan ondernemen, studenten ertoe doen besluiten om geen melding te doen.

Een enkele faculteit besteedt tijdens de introductie van nieuwe studenten aandacht aan het onderwerp. Op twee faculteiten worden peer advisers opgeleid, die als eerste aanspreekpunt voor collega studenten fungeren. Het Institute of Social Studies is het afgelopen studiejaar begonnen met een serie workshops en trainingen waaraan studenten verplicht deel moesten nemen. Een aantal van die workshops en trainingen waren al jaren onderdeel van de oriëntatie periode voor studenten, deze zijn nu

uitgebreid en verplicht gesteld. Studenten zijn betrokken geweest bij het samenstellen van de inhoud van dit programma genaamd : “Collectively preventing and addressing situations of harassment, violence, and discrimination”. Een van de resultaten van het programma is een gezamenlijk opgestelde lijst met gedragsregels met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag, die iedereen ondertekent.

### **Medewerkers**

Het aantal meldingen van medewerkers over negatieve bejegening en intimidatie is meer dan verdrievoudigd, dit terwijl de trend van de laatste jaren juist dalende was. Onder deze categorie valt bijvoorbeeld het gebruik van dreigend of intimiderende taal. Ook hier is sprake van een toegenomen meldingsbereidheid. Ook het aantal meldingen in andere categorieën is gestegen. Vaak gingen meldingen van intimidatie gepaard met een melding van een arbeidsconflict. Ook die categorie werd drie keer zoveel gemeld dan vorig jaar. Daarbij werd ook regelmatig machtsmisbruik ervaren.

Arbeidsconflicten lijken bij sommige afdelingen of faculteiten vaker voor te komen dan bij andere. In het kader van dit jaarverslag noemen we die niet, om de mogelijke herleidbaarheid naar personen te vermijden. Dit geldt overigens ook voor de andere categorieën. Het medewerkers tevredenheids-onderzoek geeft wel een indicatie over waar zich de meeste situaties zich afspelen.

In enkele gevallen ging een vertrouwenspersoon mee als toehoorder bij een gesprek over een arbeidsconflict. Dat is niet direct een uitgesproken rol voor de vertrouwenspersoon, maar vaak werden die gesprekken in aanwezigheid gevoerd van een HR adviseur. Medewerkers voelen zich dan in de minderheid en willen dan graag een neutraal persoon als toehoorder. De overheersende gedachte bij medewerkers die met een arbeidsconflict te maken hebben is dat HR meestal aan de kant van de werkgever staat.

Een bijzondere groep is die van de PhD onderzoekers, de vertrouwenspersonen ontvangen met enige regelmaat meldingen over gespannen relaties tussen supervisors en promovendi, soms gepaard gaand met verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag, waarbij de afhankelijkheidsrelatie een grote rol speelt. Dezelfde geluiden horen we ook van andere universiteiten.

De meldingen over agressie zijn meer dan verdrievoudigd. In de meeste gevallen ging het daarbij over verbaal agressief gedrag.

Het aantal meldingen van discriminatie is verdubbeld. Het ging daarbij over verschillende vormen van discriminatie: vanwege afkomst, sekse, religie of lichamelijke beperking.

We zien ook vaak situaties die zijn geëscaleerd, terwijl als er in een eerder stadium was gehandeld, door bijvoorbeeld iemand op zijn of haar gedrag aan te spreken of op een andere manier oplossingsgericht was gehandeld, het niet zover had hoeven te komen. Het lijkt soms, alsof bepaalde probleemsituaties niet worden herkend door leidinggevenden of dat men aarzelend of niet handelt omdat men niet goed weet wat te doen. In sommige gevallen werd een vertrouwenspersoon door een leidinggevende gevraagd om advies over hoe te handelen.

Bij het Institute of Social Studies is het afgelopen jaar een verplichte korte “active bystander” training aangeboden aan academische staf en leidinggevenden waarbij men leerde hoe te reageren of handelen in bepaalde situaties.



In het algemeen lijken medewerkers lijken de vertrouwenspersoon steeds beter te vinden, maar is er ook sprake van behoorlijk wat wantrouwen ten opzichte van de organisatie.

### **3.4 Aanbevelingen**

Er is nog steeds veel werk aan de winkel op het gebied van bewustwording, preventie en handelingsbekwaamheid met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag. Te denken valt aan trainingen voor leidinggevenden en andere medewerkers. Een dergelijke training, zoals bijvoorbeeld een active bystander training zou standaard moeten worden opgenomen in het aanbod TOP trainingen van de EUR. Een dergelijke training zou verplicht moeten worden gesteld voor alle medewerkers, niet alleen voor leidinggevenden. Nieuwe medewerkers zouden deze training aangeboden moeten krijgen kort na de indiensttreding.

Ook voor studenten zouden verplichte trainingen moeten worden aangeboden, bijvoorbeeld op het gebied interculturele sensitiviteit, instemming en omstander perspectief.

Studie- en studentenverenigingen zijn ook volop bezig met dit onderwerp. Veel verenigingen willen een vertrouwenspersoon aanstellen, een beleid vaststellen en een eigen klachtenprocedure opstellen. Er zijn verkorte cursussen om vertrouwens contactpersonen voor verenigingen op te leiden. Wij stellen voor dat de universiteit dit jaarlijks faciliteert.

Het is van belang het gesprek over grensoverschrijdend gedrag op de universiteit te blijven voeren. Een speciale dag met workshops, een conferentie, theater enz., zou een vliegwiel kunnen zijn voor dit gesprek.

De klachtenprocedures verdienen ook aandacht. De EUR heeft een formele klachtenprocedure, maar op faculteitsniveau is er ook een en ander mogelijk op het gebied van afhandeling van meldingen. Te vaak wordt doorverwezen naar de Commissie Ongewenst Gedrag terwijl bij lichtere vormen van grensoverschrijdend gedrag wellicht ook in een eerder stadium iets kan worden gedaan.

Het pilot netwerk vertrouwenspersonen is geëvalueerd met als conclusie dat het netwerk een belangrijke bijdrage levert aan het creëren van een sociaal veilige werk- en studieomgeving op de universiteit. Het is nu zaak het netwerk verder in te bedden binnen de organisatie. De huidige coördinator, die het project tijdelijk en in deeltijd heeft begeleid gaat in november met pensioen. Er dient een vaste coördinator te komen, liefst fulltime, zoals bijvoorbeeld in Amsterdam (UvA). Deze coördinator kan dan een volwaardige sparringpartner zijn voor de ombudsfunctionaris en voor Safe@EUR en, nog meer dan nu, een bijdrage leveren aan een sociaal veilig klimaat door het doen van aanbevelingen, beleidssuggesties en het creëren of meedenken over een trainingsaanbod en andere activiteiten op het gebied van preventie en bewustwording.

Het is ook belangrijk onderzoek te doen naar incidenten waarbij sprake is van grensoverschrijdend gedrag. Wij pleiten ervoor om het onderwerp grensoverschrijdend gedrag uitgebreid mee te nemen in de medewerkers

onderzoeken. Ook de ervaringen van studenten op dit gebied zouden nader moeten worden onderzocht. Dat geeft een betere indicatie over de aard en omvang van de problematiek dan het aantal meldingen bij de vertrouwenspersoon.

In zijn brief aan de Tweede Kamer van 8 juni jl. over de integrale aanpak sociale veiligheid in onderwijs en wetenschap schrijft Minister Dijkgraaf:

*“Dat we nog hard moeten werken aan het verbeteren van de sociale veiligheid in het hoger onderwijs en in de wetenschap blijkt uit meerdere rapporten die afgelopen jaren verschenen. Ze tonen aan dat onder andere machtsongelijkheid, competitie, onaantastbaarheid van docenten en onderzoekers en genderstereotypering voorkomen. Dat vormt een voedingsbodem voor het ontstaan en in stand houden van sociale onveiligheid. Een onderzoeker die de wetenschap met pijn in het hart verlaat, omdat die zich niet veilig voelt. Een student die tijdens college geen vragen durft te stellen vanwege het gedrag van de docent. Het zijn voorbeelden die mij zeer aan het hart gaan. Juist het onderwijs moet een veilige en respectvolle omgeving zijn. Studenten en medewerkers moeten zich altijd en overal veilig voelen en zich optimaal kunnen ontwikkelen. Ik wil daarom samen met universiteiten en hogescholen werken aan de veranderingen die nodig zijn om een duurzaam veilige leer- en werkomgeving te creëren”*

De brief vindt u hier: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/06/08/integrale-aanpak-sociale-veiligheid-in-hoger-onderwijs-en-wetenschap>

#### **4 Overige activiteiten en ontwikkelingen**

Het afgelopen jaar kwam het netwerk vertrouwenspersonen weer regelmatig bij elkaar. Ook waren er diverse intervisiebijeenkomsten. Het komende jaar gaan we daar uiteraard mee door. Het is goed om te zien dat de meeste vertrouwenspersonen die in 2019 zijn begonnen, nog steeds deel uitmaken van het netwerk.

Een deel van de vertrouwenspersonen heeft afgelopen jaar training Integriteitszaken gevolgd, vrijwel alle vertrouwenspersonen kunnen nu integriteitszaken behandelen.

Ook komend jaar zullen er diverse activiteiten worden ondernomen om het netwerk verder te professionaliseren. Verder zullen er activiteiten worden ondernomen om de zichtbaarheid van het netwerk nog verder vergroten zowel bij medewerkers als bij studenten.

We kijken uit naar een goede samenwerking tussen ombudsfunctionaris, Safe@EUR en het netwerk vertrouwenspersonen.

Het is van belang dat er een uniforme aanstellingsprocedure komt voor vertrouwenspersonen. Daar gaan we met HR over spreken.

De manier van registratie van meldingen dient te worden geëvalueerd. Zo zou het bijvoorbeeld nuttig zijn om de bij medewerkers te weten of het om ondersteunende dan om wel academische medewerkers gaat.

De twee centrale vertrouwenspersonen voeren jaarlijks gesprekken met medewerkers maar ook studenten uit alle geledingen van de universiteit. De bedoeling van de gesprekken is om enerzijds kennismaking en aandacht vragen voor het werk van de vertrouwenspersonen en anderzijds om hen in de gelegenheid te stellen ideeën en suggesties naar voren te brengen. De gesprekken vinden plaats op wederzijds initiatief. Ook hier weet men de vertrouwenspersonen goed te vinden.

Tijdens de komende Eurekaweek zullen er komend studiejaar weer diverse activiteiten worden ondernomen om de bekendheid met het netwerk vertrouwenspersonen onder studenten verder te vergroten.