



Jaarverslag 2020

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	8
Hoofdstuk	4	Overige activiteiten en ontwikkelingen	9

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 2020 aan de orde. Vervolgens wordt een beeld gegeven van trends en meldingen en worden 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 ongewenst gedrag, zoals o.a. pestgedrag, discriminatie of intimidatie. Binnen de organisatieonderdelen worden soms meldingen intern afgehandeld zonder tussenkomst van de vertrouwenspersoon maar door behulp van een andere actor, vaak door HR-medewerkers of leidinggevenden. Studenten kunnen hun verhaal ook kwijt bij studieadviseurs, studentendecanen en -psychologen. Hierover wordt niet centraal gerapporteerd, waardoor er geen duidelijk beeld is van de omvang van deze problematiek.

In 2020 werd 94 keer (in 2019: 87) een beroep op de vertrouwenspersoon gedaan. In totaal werden er 136 gesprekken gevoerd (2019: 190)

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 zijn als volgt:

1. opvang en begeleiding van de melder;
2. signaleren van ongewenste omgangsvormen en (on)gevraagd adviseren van leidinggevenden;
3. voorlichten en informeren van medewerkers/studenten 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. Bij acute nood is de vertrouwenspersoon ook verplicht om een melding te maken.

De vertrouwenspersoon staat in principe naast de melder, maar de vertrouwenspersoon neemt het de melding niet over van de melder. De vertrouwenspersoon denkt mee in over een mogelijke oplossing, maar kan bijvoorbeeld de dader niet aanspreken. Een van de oplossingen kan mogelijk zijn om een formele klacht in te dienen bij de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag. De vertrouwenspersoon kan hierbij de melder begeleiden om deze melding te maken. Tot slot helpt de vertrouwenspersoon dus mee om een eigen passende keuze te maken en begeleidt de melder tijdens dit hele proces.

Signaleren van ongewenste omgangsvormen en (on)gevraagd adviseren leidinggevenden

De vertrouwenspersoon kan leidinggevenden adviseren over het actualiseren, verfijnen en uitvoeren van het beleid omtrent ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon heeft tevens een signalerende rol richting leidinggevenden. De vertrouwenspersoon kan daarover bijvoorbeeld in gesprek gaan met een management team.

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 is een pilotproject. Op dit moment zijn er 2 centrale vertrouwenspersonen en 20 decentrale vertrouwenspersonen, voor zowel studenten (5) als voor medewerkers (15). Als student kun je zelf een keuze maken met welke vertrouwenspersoon je wilt spreken. Dat hoeft niet de vertrouwenspersoon van de eigen faculteit te zijn. Voor medewerkers geldt hetzelfde principe, namelijk dat je kunt kiezen uit alle beschikbare vertrouwenspersonen voor medewerkers. In de praktijk blijkt dat men toch meestal kiest voor de vertrouwenspersoon van de eigen afdeling of faculteit. De twee centrale vertrouwenspersonen ontvangen de meeste meldingen.

Het netwerk komt 4 keer per jaar bijeen en naast de netwerkbijeenkomsten zijn er ook intervisiebijeenkomsten, waar in kleinere groepen casuïstiek wordt behandeld. Er is ook een kleine klankbordgroep die, onder andere, onderwerpen voor de netwerkbijeenkomsten voorbereidt.

In 2020 werden de netwerk- en intervisiebijeenkomsten door de corona maatregelen online gehouden.

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.

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

De projectleider/coördinator van het netwerk vertrouwenspersonen heeft zeer regelmatig overleg met de ombudsfunctionaris en neemt deel aan de actorenbijeenkomsten van sociale veiligheid.

De 2 centrale vertrouwenspersonen nemen 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 de afgelopen jaren sterk toegenomen, namelijk van 18 meldingen in 2017 naar 48 meldingen in 2020. Net als eerder jaren, gingen ook in 2020 de meeste meldingen van studenten over negatieve bejegening, intimidatie en seksuele intimidatie.

Sommige meldingen hadden betrekking op meerdere probleemgebieden.

Melders (studenten):	2020	2019	2018	2017
Man	8	6	7	4
Vrouw	40	36	19	14
Totaal	48	42	26	18

Aangeklaagden	2020	2019	2018	2017
Man (studenten)	20	21	17	12
Vrouw (studenten)	9	6	3	1
Faculteit/Medewerkers	10	10	5	2
Anders (welzijn/dader/onbekend)	5	5	1	x
Totaal	44	42	26	15

Aard van de melding:	2020	2019	2018	2017
Negatieve bejegening/intimidatie	20	12	3	4
Pesten	9	2	2	3
Seksuele intimidatie(incl.digitaal)	20	20	13	12
Agressie	3	5	3	4
Discriminatie	9	5	7	1
Welzijn	2	1	4	0
Stalking (fysiek/digitaal)	7	3	x	x

3.2. Meldingen Medewerkers

In totaal hebben 46 medewerkers zich gemeld, ongeveer net zoveel als in 2019. Evenals in 2019 zijn de aangeklaagden over meestal mannen, vaak in leidinggevende posities. Het aantal meldingen over negatieve bejegening en intimidatie nam behoorlijk af. Ook waren er minder meldingen over arbeidsconflicten t.o.v. 2019 (8 in 2020 en 16 in 2019). Sommige meldingen hadden betrekking op meerdere probleemgebieden

Melders (medewerkers)	2020	2019	2018	2017
man	19	15	10	3
vrouw	27	30	30	20
Totaal	46	45	40	23

Aangeklaagden	2020	2019	2018	2017
Man	29	26	25	16
Vrouw	16	15	15	7
Organisatie	1	4	0	0
Niet bekend	1	0	0	0
Totaal	47	45	40	23

Aard van de melding	2020	2019	2018	2017
Negatieve bejegening/intimidatie	22	34	23	10
Pesten	5	8	9	1
Seksuele intimidatie	6	6	4	4
Agressie	3	4	4	2
Discriminatie	4	3	3	2
Arbeidsconflict	8	16	5	9
Integriteit	1	0	1	0
Stalking (digitaal/fysiek)	4	2	x	x
Machtsmisbruik	4	4	x	x

3.3. Conclusies, trends

Het totaal aantal meldingen op de EUR nam toe naar 94 (was 87). Dit is opvallend, omdat er colleges online werden gegeven en medewerkers voornamelijk thuis werkten. De verwachting was dat het aantal meldingen daarom lager zou uitvallen. Het totaal aantal gesprekken dat werd gevoerd daalde van 190 naar 136. In veruit de meeste gevallen was een enkel gesprek voldoende. Dit lijkt erop te duiden, dat de meldingen over minder complexe zaken gingen. De gesprekken werden veelal online gevoerd. Ook dit kan van invloed zijn geweest op een eventuele voortzetting van de gesprekken.

Studenten hebben in 2020 de vertrouwenspersoon ook online goed weten te vinden. Het aantal meldingen was ongeveer net zo hoog als in 2019. Veruit de meeste meldingen van studenten gingen over seksuele intimidatie en negatieve bejegening/algemene intimidatie. Van de meldingen die binnen deze categorieën vielen, ging het merendeel van de meldingen over ongewenste aanrakingen, opmerkingen en berichten. Steeds vaker waren er meldingen van ongewenst gedrag via social media.

In enkele gevallen was er sprake van ernstige seksuele agressie. In de meeste gevallen gingen het over incidenten buiten de campus, in de studentenhuizen, of bij de studentenvereniging.

Uit onderzoek van I&O research in opdracht van Amnesty International (2021) over verkrachting onder studenten (hoe ze er mee omgaan en hoe ze erover denken) blijkt dat veel studenten niet op de hoogte zijn van wat de universiteit voor ze kan doen, waar ze kunnen melden, enzovoorts.

Angst, schaamte en een laag verwachtingspatroon over wat de universiteit kan ondernemen kunnen studenten ertoe doen besluiten om geen melding te doen. Bij de EUR zal dat niet veel anders zijn. Om een duidelijk beeld te krijgen is nader onderzoek nodig.

Bij het Institute of Social Studies zijn goede ervaringen opgedaan met zogenaamde "peer counselors"; Studenten die na een korte training beschikbaar zijn om de eerste opvang voor medestudenten te verzorgen, voor hen die te maken hebben gehad met ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Indien nodig, verwijzen zij door naar een van de vertrouwenspersonen. Zij kunnen een student die een melding wil doen bij de vertrouwenspersoon ook ondersteunen.

Medewerkers van de EUR maakten in 2020 minder melding van negatieve bejegening en intimidatie, t.o.v. 2019. Ook het aantal meldingen waarbij sprake was van een arbeidsconflict was significant lager. Dit zou mogelijk te maken kunnen hebben met het thuiswerken en de afstand tot het werk.

Bij de meldingen, die werden gedaan van intimidatie of negatieve bejegening, gaven een aantal medewerkers aan dat zij zich niet gehoord voelden door de leidinggevende of door de organisatie.

"Met de komst van meerdere vertrouwenspersonen is de drempel om een melding te doen weliswaar verlaagd, maar nog steeds is er sprake van een bepaalde angst voor het melden, dat merken we aan de gesprekken die we voeren. We mogen er dus ook van uit gaan, dat er nog steeds veel mensen zijn, die om die reden juist niet melden.

De angst kan ingegeven zijn door onzekerheid over de procedure. Wat gebeurt er met een melding als die wordt omgezet in een formele klacht. Is de procedure wel veilig? Het is moeilijk om een klacht in te dienen tegen je leidinggevende, omdat er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie. In veel gevallen waarin geklaagd wordt over het gedrag van een leidinggevende maakt men zich zorgen over de gevolgen voor de eigen carrière.”

(Jaarverslag Netwerk Vertrouwenspersonen 2019)

Ten opzichte van 2019 lijkt daarin niets te zijn veranderd. We krijgen regelmatig te horen, dat men procedures als onveilig ervaart, en dat de communicatie over de voortgang van een casus onvoldoende is.

3.4 Aanbevelingen

De aanbevelingen zoals beschreven in het jaarverslag 2019 blijven staan:

“Zoals eerder beschreven geeft het aantal meldingen van ongewenst gedrag niet de omvang van de problematiek weer. Voor medewerkers geeft het tevredenheidsonderzoek een indicatie. Over werkelijke aantal incidenten waarin studenten slachtoffer zijn van ongewenst gedrag op de campus is niets bekend. De toename van het aantal meldingen doet vermoeden dat de problematiek groter is dan we zien. We pleiten dan ook voor een onderzoek onder studenten, waarin alle terreinen van ongewenst gedrag, zoals in dit jaarverslag weergegeven, worden onderzocht. Daarbij bijzondere aandacht voor internationale studenten”

(Jaarverslag Netwerk Vertrouwenspersonen 2019)

De coördinator van het netwerk vertrouwenspersonen en de ombudsfunctionaris hebben regelmatig overleg. Het mandaat van de ombudsfunctionaris verschilt uiteraard van die van de vertrouwenspersonen. De ombudsfunctionaris heeft informatierecht en onderzoeksbevoegdheid, de vertrouwenspersoon heeft dat niet, die richt zich op het ongewenst gedrag. Op het gebied van signalering van probleemgebieden zijn er echter veel overeenkomsten en er is een goede samenwerking. Ook wordt er wederzijds doorverwezen indien nodig. Een eventuele samenbundeling van krachten zou moeten worden onderzocht. De diverse actoren weten elkaar steeds beter te vinden.

Zo is er in 2021 een expertiseteam zorgwekkend gedrag gevormd, met daarin de veiligheidscoördinatoren, een psychologe, een vertegenwoordiger van HR, een vertegenwoordiger van Juridische zaken, een studentendecaan, de ombudsfunctionaris en de twee centrale vertrouwenspersonen. De leden van dit team hebben een uitgebreide training gevolgd over het herkennen van en het omgaan met zorgwekkend gedrag. De status van het expertiseteam is nog niet helemaal duidelijk, maar de onderlinge leden weten elkaar goed te vinden.

Het is van groot belang dat de discussie over alle vormen van ongewenst gedrag wordt gecontinueerd en openbaar wordt gevoerd. Gelukkig gaat het merendeel van de medewerkers en studenten op een prettige manier met elkaar om.

De EUR is nog niet vrij van (seksuele) intimidatie, negatieve bejegening, ongewenste aanrakingen en/of opmerkingen pestgedrag, stalking en discriminatie.

Als het je nooit is overkomen is het makkelijk om je ogen ervoor te sluiten.

Bewustwording over deze vormen van ongewenst gedrag is een stap in de richting naar een veilige studie- en werkomgeving.

Daarbij is een goede samenwerking tussen HR, het D&I team, de ombudsfunctionaris en het netwerk vertrouwenspersonen van groot belang. We denken daarbij aan het organiseren van themadagen, gewijd aan de diverse vormen van ongewenst gedrag.

Ook op facultair niveau kunnen op het gebied van bewustwording activiteiten worden ondernomen;

Wij vragen aan alle vertrouwenspersonen binnen het netwerk om binnen hun faculteit de mogelijkheid tot trainingen voor leidinggevenden over het herkennen van ongewenst gedrag op de werkvloer (en bij henzelf) bekend te maken. In het jaarverslag van 2019, pleitten we ervoor dergelijke trainingen standaard op te nemen in het huidige aanbod van trainingen in het kader van deskundigheidsbevordering.

Zoals eerder aangegeven, ontvangen we regelmatig signalen over gevoelens van onveiligheid na het doorzetten van een melding in de vorm van een klacht, of de klacht nu bij de Commissie Ongewenst Gedrag is ingediend bij een leidinggevende, bij een decaan, enzovoorts. Men hoort vaak lange tijd niets of wordt, naar eigen zeggen, onvoldoende geïnformeerd. De (na)zorg voor het slachtoffer van ongewenst gedrag is van groot belang voor het zich welbevinden binnen de organisatie. Bij uitblijven van informatie over de behandeling van een klacht, voelt de klager of klaagster zich niet serieus genomen door de organisatie.

Tijdige en regelmatige terugkoppeling naar melder of meldster over het verdere proces na een melding of klacht kan gevoelens van onveiligheid over het proces deels wegnemen.

4. Overige activiteiten en ontwikkelingen

Eind 2021 wordt het functioneren van het netwerkvertrouwenspersonen geëvalueerd. Dit proces is inmiddels in gang gezet door HR.

De twee centrale vertrouwenspersonen voeren jaarlijks gesprekken met medewerkers uit alle geledingen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. 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. Het afgelopen jaar zijn er door de Covid-19 maatregelen minder gesprekken geweest, we hopen dit in het komend studiejaar weer op te pakken.