



Jaarverslag 2024

Sociale Veiligheid

voor medewerkers

Mei 2025



Samenvatting

Sociale veiligheid blijft een strategisch aandachtspunt binnen Universiteit Maastricht. In 2024 is geïnvesteerd in de versterking van de meldstructuur, het trainen van leidinggevend en het vergroten van de zichtbaarheid van ondersteunende professionals. Die inzet sluit aan bij landelijke ontwikkelingen, zoals het inspectierapport van de Arbeidsinspectie, die het belang van een structurele en goed georganiseerde aanpak onderstrepen. Het jaarverslag laat zien dat sociale veiligheid een weerbaarstig thema blijft, dat vraagt om consistent leiderschap en blijvende alertheid.

In totaal werden 139 melders geregistreerd, een daling ten opzichte van 2023. Hoewel dit neerkomt op een lager meldpercentage (2,6%), blijkt dat medewerkers zich vaker in een eerder stadium melden, wat de kans op effectieve interventie vergroot. De meeste meldingen betreffen intimidatie, arbeidsconflicten en samenwerkingsproblemen. Pesten laat een lichte stijging zien, seksuele intimidatie daalt. In 60% van de meldingen speelt een leidinggevende een rol – direct of indirect – wat het belang van zorgvuldig omgaan met machtsdynamiek benadrukt.

Tegelijkertijd is er een toename van signalen over zorgwekkend gedrag onder studenten. Medewerkers ervaren hierbij een spanningsveld tussen hun zorgplicht en hun eigen veiligheidsgevoel, omdat zij enerzijds studenten willen ondersteunen, maar anderzijds geconfronteerd worden met gedrag dat hen angstig of onveilig doet voelen.

De positie van promovendi met een Chinese CSC-beurs vraagt bijzondere aandacht, vanwege hun kwetsbare afhankelijkheid en lage meldingsbereidheid. Dit vereist proactieve signalering en cultuurgevoelige ondersteuning.

Ongeveer 80% van de leidinggevend heeft inmiddels de verplichte training ‘Leiderschap en Ongewenste omgangsvormen’ gevolgd. Hoewel de evaluaties positief zijn, blijkt dat toepassing van hoor en wederhoor bij meldingen en zorgvuldige besluitvorming in de praktijk voor verbetering vatbaar is. POA's worden actiever ingezet als adviseur, maar hun betrokkenheid is nog niet voor iedereen vanzelfsprekend.

Het CCP ontving 27 adviesvragen, vooral van leidinggevend. In zeven gevallen is een beslistafel georganiseerd, die in enkele situaties leidde tot concrete maatregelen.

Op basis van de signalen uit 2024 is slechts een beperkt aantal nieuwe aanbevelingen geformuleerd. De aanbevelingen van 2023 zijn nog steeds actueel. De focus naar aanleiding van 2024 ligt op borging van bestaande maatregelen, verdere professionalisering van leidinggevend en verbetering van communicatie en toegankelijkheid van het meldnetwerk. Sociale veiligheid vraagt blijvende aandacht voor gedrag, cultuur en reflectie. Meldingen zijn geen storing, maar waardevolle signalen die helpen verbeteren.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Professionals Sociale Veiligheid	7
2.1	Toelichting functies en werkwijze	7
2.2	Missie	9
2.3	Activiteiten.....	9
3	Zorgen, vragen, meldingen en klachten.....	12
3.1	Aantal meldingen en melders	12
3.2	Profiel melders	13
3.3	Aard van de meldingen.....	14
3.4	Meldingen bij het CCP	16
3.5	Meldingen bij de vertrouwenspersonen	17
3.6	Meldingen bij de ombudsfunctionaris.....	19
3.7	Behandeling van meldingen.....	20
3.8	Overige pijlers sociale veiligheid	21
4	Analyse en aanbevelingen.....	25
4.1	Analyse.....	25
4.2	Aanbevelingen.....	27
4.3	Vooruitblik 2025	27
BIJLAGE 1	Definities.....	29

1

Inleiding

1 Inleiding

Voor u ligt het Jaarverslag Sociale Veiligheid 2024 voor medewerkers. Dit jaarverslag geeft inzicht in de activiteiten van de professionals sociale veiligheid, in het aantal en de aard van binnengekomen meldingen. Aan de hand van de meldingen wordt een analyse gegeven en volgen aanbevelingen om de sociale veiligheid te vergroten.

Sociale veiligheid blijft een belangrijk aandachtspunt binnen het hoger onderwijs. In 2023 presenteerde minister Dijkgraaf een landelijke aanpak om sociale veiligheid op hogescholen en universiteiten te versterken. Deze aanpak omvatte onder andere het wettelijk verankeren van de zorgplicht, het verbeteren van meldstructuren en het ontwikkelen van een breder actieplan binnen het onderwijsdomein. Universiteiten kregen daarmee niet alleen de opdracht om maatregelen te nemen, maar ook om de effecten daarvan zichtbaar te maken in hun eigen organisatiecontext. Onderdeel hiervan is het Landelijk Programma Sociale Veiligheid in Hoger Onderwijs en Wetenschap. Het programma bestaat uit vertegenwoordigers van zes convenantpartners: Universiteiten van Nederland, Vereniging Hogescholen, FNV/AOb, Landelijke Studenten Vakbond, Interstedelijk Studenten Overleg en Promovendi Netwerk Nederland, dat ook PostdocNL vertegenwoordigt.

In april 2024 publiceerde de Nederlandse Arbeidsinspectie een onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting binnen universiteiten, waar werkdruk en ongewenst gedrag onder vallen. Het rapport kreeg aandacht van vakbonden (FNV noemde resultaten uit het rapport 'schokkend'), de politiek en de media, en leidde tot een stevige oproep tot actie. Specifiek op UM-niveau was de inspectie positief over de organisatie van de meldstructuur, het uitdragen van normen en waarden door het College van Bestuur en het nemen van maatregelen als medewerkers zich niet houden aan de gedragsregels. Tegelijkertijd is aangegeven dat het niet alleen van belang is om maatregelen te treffen, maar ook om inzicht te krijgen in de effectiviteit ervan en aandacht te besteden aan nazorg voor slachtoffers van ongewenst gedrag.

Net als in 2023 is het verslag van de Ombudsfunctionaris opgenomen in het voorliggende gezamenlijke jaarverslag Sociale Veiligheid. Daarmee is zowel uitvoering gegeven aan artikel 4 van het Statuut Ombudsfunctie UM als aan de wens van het CvB om een integraal gewogen jaarverslag over sociale veiligheid te ontvangen. We onderschrijven het belang van een integrale analyse om te komen tot effectievere aanbevelingen.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 zijn de organisatie en de activiteiten van de professionals sociale veiligheid beschreven. Hoofdstuk 3 geeft het overzicht van de binnengekomen zorgen, vragen, meldingen en klachten, de achtergrond van de melders en de wijze waarop de meldingen zijn behandeld. Ten slotte volgen in hoofdstuk 4 de analyse en aanbevelingen voor de organisatie.

2

Professionals Sociale Veiligheid

2 Professionals Sociale Veiligheid

Binnen de Universiteit Maastricht is ervoor gekozen om de hulpstructuren met betrekking tot sociale veiligheid voor medewerkers en studenten te splitsen. De professionals voor deze verschillende groepen werken samen waar mogelijk en noodzakelijk. Dit verslag richt zich op de meldingen vanuit medewerkers.

De professionals Sociale Veiligheid voor medewerkers zijn:

- De coördinator van het Concerns & Complaints Point (CCP),
- De ombudsfunctionaris,
- Interne en externe vertrouwenspersonen,
- Begeleider beklaagde.

Waar deze groep professionals voorheen werd aangeduid als Team Sociale Veiligheid, wordt deze benaming niet meer actief gebruikt. Het woord “team” impliceert meer afhankelijkheid en samenwerking dan in realiteit het geval is; alle professionals opereren onafhankelijk en zonder uitwisseling van informatie van individuele melders zonder hun expliciete toestemming.

2.1 Toelichting functies en werkwijze

De professionals opereren onafhankelijk, dat wil zeggen dat de functies binnen de organisatie geen hiërarchische inbedding hebben, geen opdracht en geen aansturing. Zij rapporteren rechtstreeks aan het College van Bestuur (CvB)

Ze signaleren en doen gezamenlijk – gevraagd en ongevraagd – aanbevelingen aan het CvB over patronen, grotere trends en ontwikkelingen rondom sociale veiligheid of andere onbelichte zaken.



Gesprekken met de professionals sociale veiligheid zijn altijd vertrouwelijk, tenzij sprake is van een strafbaar feit of wanneer de veiligheid van medewerkers in het geding is. In alle andere situaties geldt dat alleen met expliciete toestemming van de medewerker informatie onderling of met derden wordt gedeeld.

Concerns & Complaints Point (CCP)

Het Concerns & Complaints Point (CCP) fungeert als een voorportaal en tevens centraal meldloket waar medewerkers en leidinggevendenden terecht kunnen met uiteenlopende vragen, zorgen of meldingen over sociale (on)veiligheid. Het kan gaan om ongewenst gedrag en integriteit, maar ook over bedreiging van wetenschappers of om vermoedens van zorgwekkend gedrag. Dit laatste heeft in de praktijk vaak te maken met gedragingen door studenten. Via het CCP kunnen melders doorverwezen worden naar interne of externe professionals, zoals bijvoorbeeld de vertrouwenspersonen, ombudsfunctionaris, bedrijfsarts of politie.



"I interacted with three different staff members, and all of them were kind, professional and very understanding [...] They helped me understand my options, pointed me in the right direction and supported me in taking the next steps to de-escalate the situation. It's been reassuring for me to know that there is an institution there to support us, even when things are hard."

Quote van een melder

Ombudsfunctionaris

De ombudsfunctionaris is onafhankelijk en is een neutrale gesprekspartner voor de medewerkers van Universiteit Maastricht. De ombudsfunctionaris kan adviseren over (arbeidsrechtelijke) regelgeving en procedures in het kader van de werkrelatie. Daarnaast kan de ombudsfunctionaris bemiddelen, zaken signaleren en zelfstandig en op eigen initiatief of naar aanleiding van een melding onderzoek doen. De op grond van het Statuut Ombudsfunctie UM ingestelde adviescommissie voert jaarlijks een evaluatie van de ombudsfunctie uit en rapporteert de bevindingen aan het College van Bestuur. In 2024 heeft deze evaluatie plaatsgevonden.

Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon staat naast de melder en biedt een luisterend oor, reflecteert samen op de situatie en/of hulpvraag om samen tot een plan van aanpak te komen. De vertrouwenspersoon

fungeert als een klankbord en sparringpartner. De melder behoudt bij een vertrouwenspersoon altijd zelf de regie. Medewerkers hebben vrije keuze om bij een interne- of externe vertrouwenspersoon te melden.

Begeleider beklaagde

Aan medewerkers die beschuldigd worden van ongewenst gedrag ('beklaagden') wordt ondersteuning en begeleiding geboden door een zogenoemde 'begeleider beklaagde'. Dit is een externe professional; interne vertrouwenspersonen nemen niet de rol van begeleider beklaagde om te voorkomen dat zij in een situatie met zowel een melder als een beklaagde geconfronteerd worden. Dat zou voor alle betrokkenen als onveilig ervaren kunnen worden. Net als met een vertrouwenspersoon kunnen met een begeleider beklaagde vertrouwelijke gesprekken worden gevoerd.

2.2 Missie

De missie van de professionals sociale veiligheid is *'bijdragen aan het vergroten van de sociale veiligheid van medewerkers binnen UM, zodanig dat een cultuur ontstaat waarin medewerkers veilig kunnen werken en leren'*. De uitgangspunten die hierbij worden gehanteerd zijn vertrouwelijkheid, toegankelijkheid, transparantie en deskundigheid.

2.3 Activiteiten

De activiteiten van de professionals sociale veiligheid zijn onder te verdelen in verschillende categorieën. Om hun bekendheid en bewustzijn over het onderwerp sociale veiligheid intern te vergroten is op verschillende manieren verbinding gelegd. Om kennis en relaties buiten de universiteit te verbreden en uit te bouwen, nemen de professionals deel aan verschillende overlegvormen.

Overleg met het CvB

Gedurende het jaar vindt regulier en ad hoc overleg plaats met de portefeuillehouder van het CvB.

Netwerkgesprekken en interne overleggen

Door alle professionals worden diverse contacten onderhouden binnen de faculteiten en dienstencentra met onder meer decanen, directeuren, diensthoofden en leidinggevendenden. Daarnaast zijn ook contacten met specifieke groepen zoals de Leadership Academy, Diversity & Inclusivity, Unlimited, de People & Organisation Advisors (POA's) en Juridische Zaken.

Presentaties en workshops

Opnieuw is in 2024 veel aandacht geweest voor bewustwording over het onderwerp sociale veiligheid. Presentaties en workshops worden steeds vaker gegeven op uitnodiging van een leidinggevende, een team of afdeling zelf. In 2024 zijn in totaal 32 presentaties, workshops en het

spelen van dilemmaspel 'Kan dit wel?' gefaciliteerd. Door de vertrouwenspersonen zijn twee sessies verzorgd op de landelijke Studiedag sociale veiligheid voor promovendi in Nijmegen.

De Leadership Academy heeft in samenwerking met het CCP en de vertrouwenspersonen een pilot voor een learning community gestart. Medewerkers kunnen hiervoor inschrijven en het is bedoeld als verdieping op de verplichte leiderschapsmodule Sociale Veiligheid.

"Het heeft me bewustwording en inzicht gegeven in hoe hier breder binnen UM mee om wordt gegaan"

Quote van een deelnemer

De interne vertrouwenspersonen hebben in 2024 eveneens meegewerkt aan een themadag "Wellbeing" door het geven van een workshop, en hebben presentaties gegeven tijdens Science Days.

Communicatie

Samen met de afdeling Communicatie is gewerkt aan het verbeteren van de bekendheid en vindbaarheid van de professionals sociale veiligheid. Uitgangspunt is geweest om de communicatie meer vanuit het perspectief van de medewerker en zijn/haar vragen op te stellen. Om hier een beter beeld van te krijgen zijn focusgroepen met medewerkers georganiseerd.

Informatievoorziening

Aan de hand van ervaringen met meldingen en onderzoeken zijn in 2024 een Handleiding voor leidinggevend en FAQ's voor melders en beschuldigen van ongewenst gedrag geïmplementeerd.

Intervisie en scholing

De ombudsfunctionaris is lid van de Vereniging van Ombudsfunctionarissen in het Hoger Onderwijs (VOHO), heeft intervisiebijeenkomsten met ombudsfunctionarissen uit de regio en zorgt voor bijscholing en verdieping. De vertrouwenspersonen maken deel uit van een intervisiegroep die vier keer per jaar bijeenkomt en zorgen voor regelmatige bijscholing in het kader van hercertificering.

Universitair overleg

De coördinator CCP maakt deel uit van het UNL Dossierhoudersoverleg Sociale Veiligheid, met maandelijkse overleggen. De ombudsfunctionaris neemt deel aan de tweejaarlijkse UNL-bijeenkomsten van de universitaire ombudsfunctionarissen. De interne vertrouwenspersonen maken deel uit van het Netwerk Universitair Vertrouwenspersonen (NUVP).

3

Zorgen, vragen, meldingen en klachten

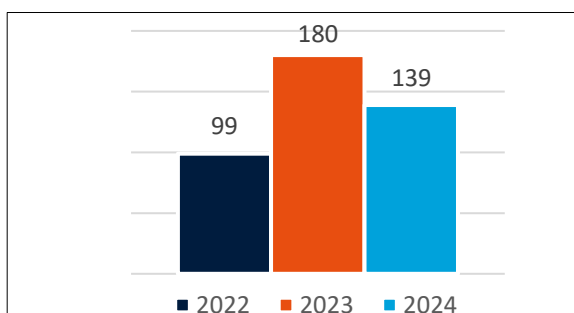
3 Zorgen, vragen, meldingen en klachten

Dit jaarverslag is gebaseerd op meldingen die zijn ontvangen bij de coördinator CCP, de ombudsfunctionaris, de interne en externe vertrouwenspersonen en de begeleider beklaagde. De meldingen van de facultaire PhD-vertrouwenspersonen worden afzonderlijk vermeld. Daarnaast nemen we in dit hoofdstuk ook de ontwikkelingen op het gebied van managementvaardigheden en meldbereidheid mee. We reflecteren op de impact die de trainingen en andere initiatieven voor leidinggevendenden hebben gehad op hun benadering van sociale veiligheid en de meldbereidheid van medewerkers. Deze ontwikkelingen bieden belangrijke context voor het begrijpen van trends.

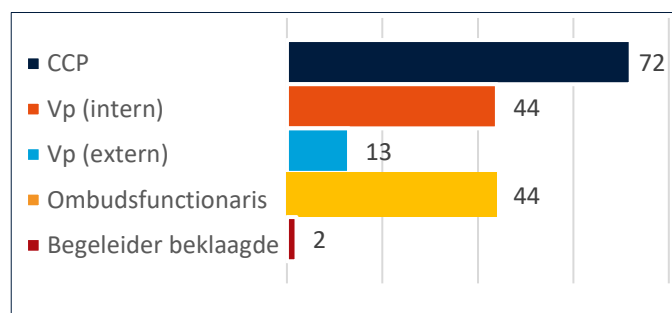
Een 'melding' wordt geregistreerd bij elk eerste contact op initiatief van een medewerker met een centrale functionaris voor sociale veiligheid. Dit omvat alle meldingen, zorgen, vragen of klachten met betrekking tot sociale (on)veiligheid binnen de organisatie. Adviesvragen, die vooral betrekking hebben op de omgang met specifieke gevallen van ongewenst gedrag, worden apart geregistreerd. Deze vragen komen meestal van leidinggevendenden en POA's en worden vaak afgehandeld door het CCP. In 2024 werden er 27 adviesvragen ingediend, een stijging ten opzichte van de 18 in 2023.

3.1 Aantal meldingen en melders

In 2024 zijn er 139 melders geweest, die hebben in totaal 131 meldingen gedaan. Dit houdt in dat sommige melders gezamenlijk één melding hebben gedaan. Het totaal aantal meldingen in 2024 is minder dan vorig jaar, relatief is het aantal meldingen gedaald van 3,4% naar 2,6% van het totaal aantal medewerkers (figuur 1).



Figuur 1: Aantal melders in 2022, 2023 en 2024



Figuur 2: Eerstgekozen loket door melder in 2024

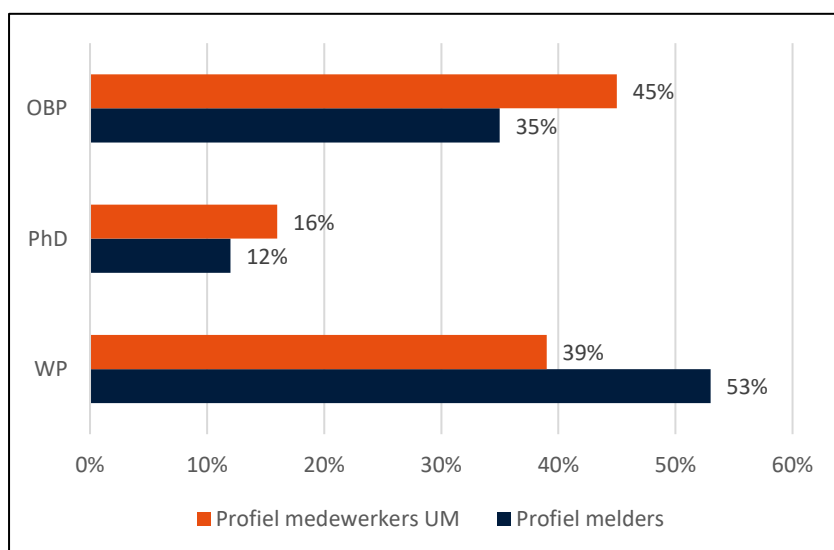
Melders kunnen via het CCP worden doorverwezen, maar hebben ook de mogelijkheid om zich rechtstreeks te wenden tot de ombudsfunctionaris en de vertrouwenspersonen. In figuur 2 is te zien hoe deze verdeling was in 2024.

Er zijn in totaal negentien facultaire PhD-vertrouwenspersonen. Zij zijn gepositioneerd binnen de faculteiten en hebben geen onafhankelijke positie, zoals de centrale vertrouwenspersonen, de

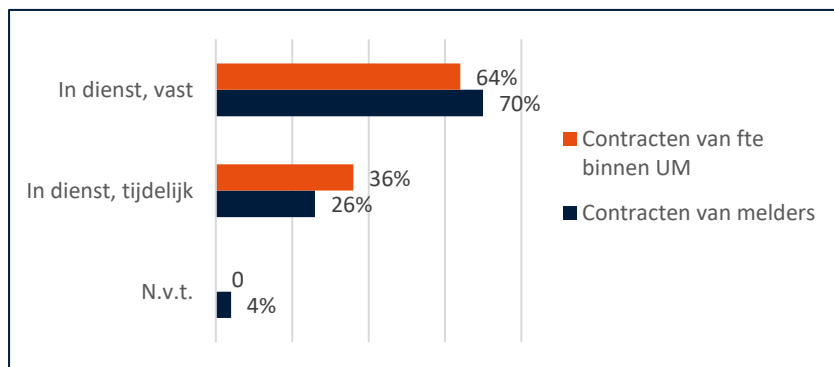
ombudsfunctionaris en het CCP. Vanuit alle faculteiten is input aangeleverd over de meldingen die zij van PhD's hebben ontvangen. In totaal ging het om 36 meldingen. Het aantal meldingen varieert van geen tot zeven meldingen per vertrouwenspersoon. Grotendeels gingen de meldingen over samenwerkingsproblematiek.

3.2 Profiel melders

De verhouding tussen ondersteunend personeel (OBP) en wetenschappelijk personeel (WP) is weergegeven in figuur 3. Hierin valt op dat er relatief weinig melders vanuit OBP zijn: 45% van het aantal medewerkers valt onder OBP, terwijl 35% van de melders OBP is. Uit onderzoeken blijkt dat PhD's een kwetsbare groep vormt, maar zij zijn niet oververtegenwoordigd binnen het totaal aantal melders (16% van het totaal aantal medewerkers tegen 12% van het aantal melders).



Figuur 3: Profiel van melders in 2024, in procenten



Figuur 4: Rechtspositie van melders in 2024, in procenten

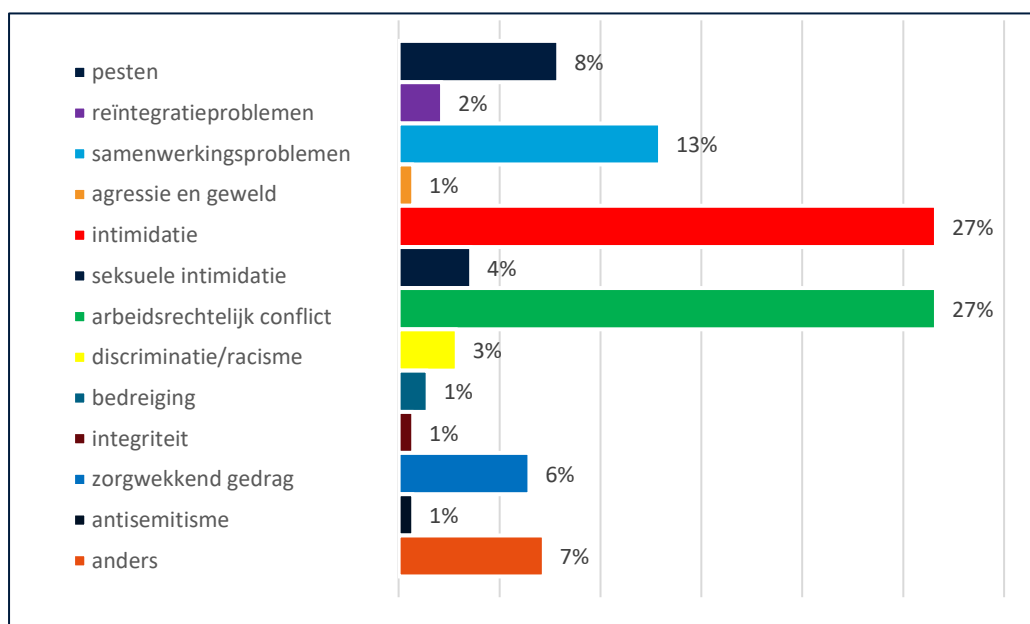
Wat betreft de rechtspositie van de melders valt op dat vrijwel alle melders in dienst zijn (figuur 4) en het merendeel een vast contract heeft. In gesprekken geven medewerkers met een tijdelijk

contract soms aan te vrezen voor hun toekomst in de wetenschap als ze actie ondernemen naar aanleiding van hun melding, hoewel uit deze cijfers niet kan worden gesteld dat mensen met een tijdelijk dienstverband minder snel durven te melden. De 4% die als 'niet van toepassing' is genoteerd zijn externe melders of medewerkers zonder dienstverband, bijvoorbeeld inhuurcontracten.

3.3 Aard van de meldingen

Bij het CCP kunnen medewerkers terecht met meldingen over ongewenst gedrag, arbeidsconflicten of (vermoedens van) integriteitsschendingen. In de praktijk is niet altijd sprake van een volgens de definitie afgebakend onderwerp, maar zijn er grijze gebieden en is er overlap. Daarnaast worden meldingen van bedreiging van wetenschappers onderkend en ook meldingen over zorgwekkend gedrag en antisemitisme voor omschrijvingen van deze categorieën (zie bijlage 1). In 2024 kwamen ook meldingen binnen naar aanleiding van de oorlog in Gaza, zowel vanuit Israëlisch perspectief als vanuit pro-Palestijnse invalshoek.

Grofweg worden melders die te maken hebben met ongewenst gedrag of samenwerkingsproblemen door de coördinator CCP verwezen naar de vertrouwenspersonen en melders die een arbeidsconflict ervaren naar de ombudsfunctionaris. Meldingen variëren van mild en relatief eenvoudig op te lossen tot zeer complex met soms ernstige gevolgen. In 2024 heeft 2% van de melders een strafbaar feit gerapporteerd.



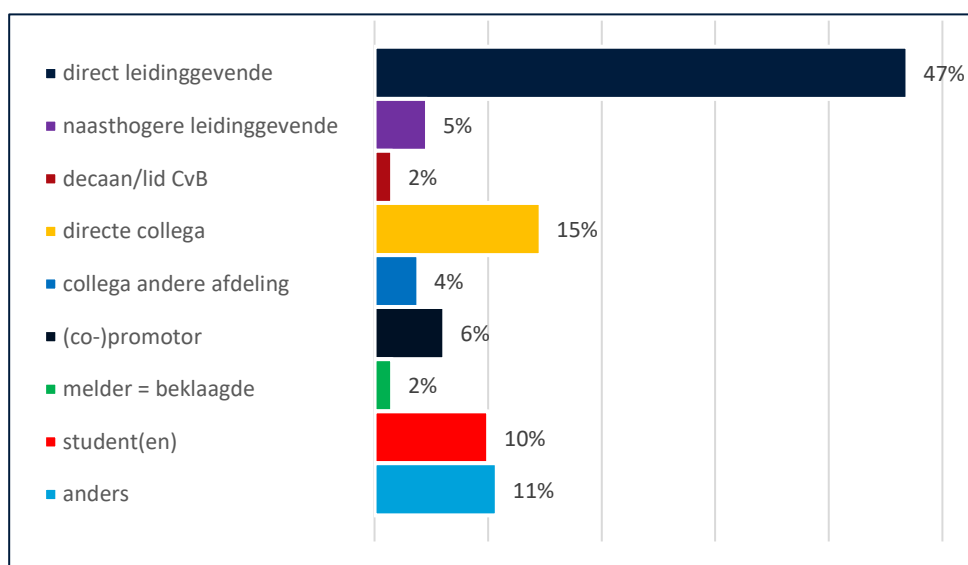
Figuur 5: Aard van de door melders gerapporteerde problemen in 2024, in procenten

Hoewel meldingen afzonderlijk kunnen worden bekeken, wordt een breder patroon vaak pas zichtbaar wanneer meerdere signalen gezamenlijk worden geanalyseerd. Het is belangrijk te

beseffen dat de aard van een melding zelden op zichzelf staat: vaak betreft het een samenloop van gedragingen binnen complexe sociale of organisatorische verhoudingen. Dit vraagt om een zorgvuldige duiding en contextuele interpretatie.

Bij de categorisering van meldingen, zoals weergegeven in figuur 5, is steeds een hoofdcategorie toegekend om overzicht en analyse te bevorderen. Hierbij moet worden opgemerkt dat meldingen in de praktijk vaak elementen bevatten die onder meerdere categorieën zouden kunnen vallen.

Opvallend is dat in 60% van de meldingen de beklaagde een leidinggevende positie bekleedt (figuur 6). Dit betreft direct leidinggevenden, naasthogere leidinggevenden of (co)promotors. Dit onderstreept het belang van alertheid op machtsdynamieken binnen de organisatie. Wanneer specifiek wordt gekeken naar meldingen van promovendi bij facultaire vertrouwenspersonen, blijkt in 83% van de gevallen de melding betrekking te hebben op een (co)promotor of supervisor. In de overige gevallen gaat het om meldingen over directe collega's. De meldingen die centraal worden ontvangen, tonen een breder palet aan beklaagden en laten daarmee zien dat grensoverschrijdend gedrag of andere vormen van ongewenste omgangsvormen zich niet beperken tot één functiegroep, maar in verschillende lagen van de organisatie kunnen voorkomen.



Figuur 6: Degene op wie de melding betrekking heeft (beklaagde), in procenten

Wat uit de meldingen naar voren komt, zijn de hechte relationele banden waarin werk en privé vaak door elkaar lopen. Hierbij kan gedacht worden aan een promotieteam waar echtgenoten deel van uitmaken, een situatie waarin een van de partners leiding geeft aan de ander of hechte vriendschappen die belemmerend zijn voor het aanspreken van collega's.

3.4 Meldingen bij het CCP

In 2024 zijn door de coördinator CCP diverse signalen van ongewenst gedrag of andere zorgwekkende situaties behandeld. In deze paragraaf wordt ingegaan op de doorverwijzingen van melders, de aard van de adviesvragen die zijn ontvangen, en het verloop en de uitkomsten van beslistafels waarin complexe casuïstiek is besproken. Daarnaast worden enkele verbeterpunten benoemd die bijdragen aan de verdere professionalisering van de aanpak.

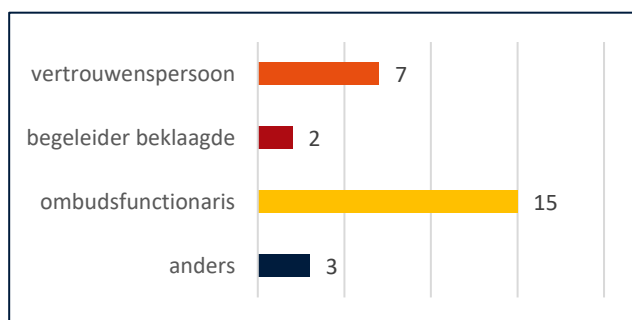
Verwijzingen

Vanuit het CCP zijn melders doorverwezen naar een breed palet aan interne en externe hulpinstanties (zie figuur 4). In totaal ging het om 27 verwijzingen:

- 15 keer naar de ombudsfunctionaris
- 7 keer naar een vertrouwenspersoon
- 2 keer naar de begeleider beklaagde
- 3 andere verwijzingen: de leidinggevende, de politie en de bedrijfsarts

Opvallend is dat het merendeel van de verwijzingen naar vertrouwenspersonen en de ombudsfunctionaris ging. De vertrouwenspersoon lijkt breder bekend en wordt laagdrempeliger benaderd, mede door de maatschappelijke aandacht voor ongewenst gedrag binnen organisaties. De functie en rol van de ombudsfunctionaris verdient mogelijk verdere toelichting en zichtbaarheid, gezien de relatief nieuwe positie en het specifieke mandaat.

Vanuit het CCP kunnen melders worden doorverwezen naar een breed scala van interne- en externe hulpinstanties (figuur 7).



Figuur 7: Verwijzingen door CCP

Adviesverzoeken in 2024

In totaal zijn er 27 adviesverzoeken geregistreerd, waarvan 22 bij het CCP. De vragen kwamen voornamelijk van leidinggevendenden (14 keer). Daarnaast was er een vraag van een POA en er waren vijf gezamenlijke adviesvragen van zowel leidinggevende als POA. Twee verzoeken kwamen van andere professionals.

De inhoud van de adviesvragen was divers:

- 9 vragen betroffen omgang met situaties rondom intimidatie, pesten, laster of stalking

- 3 vragen gingen over zorgwekkend gedrag van studenten
- 2 vragen hadden betrekking op seksuele intimidatie – zowel qua duiding als begeleiding
- 2 vragen betroffen ongewenste communicatie of bejegening
- 3 vragen hadden betrekking op samenwerkingsproblematiek
- 3 vragen gingen over andere thema's, zoals het bieden van nazorg aan melders

In veel situaties waren meerdere vormen van ongewenst gedrag gelijktijdig aan de orde, wat de complexiteit van de casus vergrootte. De gegeven adviezen liepen uiteen: van een aanpak door de leidinggevende zelf, tot het inschakelen van een neutrale bemiddelaar of mediator, of het organiseren van een teaminterventie. De aard van zo'n interventie varieerde eveneens in intensiteit: van teamcoaching tot laagdrempelige methoden zoals het spel '*Kan dit wel?*', bedoeld om het gesprek binnen teams op gang te brengen.

In drie gevallen leidde de adviesvraag tot de inrichting van een beslistafel.

Beslistafels in 2024

In 2024 zijn zeven beslistafels georganiseerd waarbij het CCP betrokken was. Een beslistafel is een multidisciplinair overleg waarin casuïstiek gezamenlijk wordt beoordeeld door de leidinggevende, de POA, coördinator CCP en indien nodig andere professionals. De leidinggevende blijft hierbij eindverantwoordelijk en is de 'beslissende'. Het doel is om de situatie zorgvuldig te duiden, vervolgstappen vast te stellen en te monitoren tot aan de afwikkeling.

De verdeling van de cases was als volgt:

- 3 meldingen over studenten
- 4 meldingen over medewerkers
- 1 melding over een oud-medewerker

In vijf gevallen betrof het meldingen van ongewenst gedrag, in twee gevallen ging het om zorgwekkend gedrag, en in één situatie om een arbeidsconflict. Twee beslistafels werden ingesteld naar aanleiding van meerdere meldingen over dezelfde persoon. Eén beslistafel liep door vanuit 2023.

De uitkomsten van de beslistafels varieerden van aanpassing in begeleiding of werkzaamheden tot afspraken met betrokkenen, het doen van aangifte bij de politie of het uitbrengen van een advies aan een decaan of het College van Bestuur. In één geval leidde het traject tot het vertrek van een medewerker; één beslistafel is nog lopend.

3.5 Meldingen bij de vertrouwenspersonen

In 2024 hebben in totaal 59 melders rechtstreeks contact opgenomen met een van de in- en externe vertrouwenspersoon, en zeven melders zijn door het CCP doorverwezen. De meldingen die bij

vertrouwenspersonen binnenkomen, hebben overwegend betrekking op ongewenst gedrag en samenwerkingsproblemen. Deze categorieën zijn vaak complex en raken zowel het persoonlijke als het professionele functioneren van medewerkers en PhD's. In lijn met de definities uit de Arbowet vallen onder ongewenst gedrag: (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, discriminatie en pesten (zie bijlage 1). De Arbowet bepaalt tevens dat de ontvanger van het gedrag bepaalt wat als ongewenst wordt ervaren, en legt de verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving bij de werkgever.

In de onderstaande paragrafen wordt per categorie toegelicht welke signalen in 2024 zijn gemeld. Categorieën met een te gering aantal meldingen worden om redenen van vertrouwelijkheid niet nader besproken.

Samenwerkingsproblematiek

Het percentage medewerkers dat problemen in de samenwerking met collega's heeft gemeld, is afgenomen van 23% in 2023 naar 13% in 2024. Leidinggevendenden spelen in samenwerkingsissues altijd – bewust of onbewust – een rol. Het is hun verantwoordelijkheid om signalen op te vangen en daarop te handelen. Sommige melders geven aan dat zij problemen wel hebben besproken, maar dat hun leidinggevende vervolgens niet ingreep. Soms ontbreekt het aan kennis over wat te doen, soms worden zorgen weggewuifd.

Samenwerkingsproblemen beginnen vaak klein, maar stapelen zich in de loop der jaren op en monden regelmatig uit in arbeidsconflicten. Dergelijke spanningen tussen twee personen hebben vrijwel altijd effect op de werkomgeving en kunnen leiden tot verdeeldheid of zelfs het ontstaan van kampen binnen een afdeling of vakgroep. Samenwerkingsproblemen worden door OBP-ers relatief vaker gemeld dan door wetenschappelijk personeel.

Intimidatie

27% van de melders rapporteert intimidatie. Dit percentage is vergelijkbaar met 2023 (29%). In de helft van alle gerapporteerde gevallen van intimidatie was de direct leidinggevende volgens de melder de beklaagde en in de andere helft (directe) collega's. In 78% van de gevallen van intimidatie is dit gemeld door vrouwelijke medewerkers.

Bij het merendeel van de meldingen was sprake van verbale intimidatie. Melders geven regelmatig aan dat zij de stijl van leidinggeven als intimiderend ervaren en dit niet bespreekbaar durven te maken. Ook de POA's blijken bij dit type meldingen niet altijd betrokken te worden.

Pesten

8% van de melders rapporteert gepest te worden, dit is een toename ten opzichte van de 3% in 2023. Zowel directe collega's als de direct leidinggevende kunnen hierbij betrokken zijn. De rol van de leidinggevende is hierbij soms actief ('meepesten') en soms passief (niet ingrijpen). De effecten

van het pesten op deze medewerkers kunnen groot zijn en gaan dan gepaard met ziekmeldingen en/of uitval. In het algemeen hebben de begeleidingstrajecten bij pesten het hoogste aantal gesprekken.

Seksuele intimidatie

4% van de melders heeft seksuele intimidatie gerapporteerd in 2024. Dit is een daling ten opzichte van de 11% in 2023. De melders zijn voornamelijk vrouwelijke promovendi geweest. Naar aanleiding van deze meldingen zijn zowel melders als een beklaagde bijgestaan, dan wel heeft een melder alleen willen melden. In twee gevallen zijn gesprekken met betrokkenen gevoerd en zijn maatregelen getroffen. In geen van de gevallen was het gewenst dan wel noodzakelijk om onderzoek in te stellen.

Discriminatie en racisme

In 3% van de meldingen is sprake van discriminatie of racisme, wat gelijk is aan 2023. Waar de melders opvolging van de melding wensten, dat wil zeggen dat zij bereid waren hun vertrouwelijkheid op te geven, hebben de meldingen geleid tot maatregelen.

Zorgwekkend gedrag

In 2024 waren er 9 meldingen van zorgwekkend gedrag, ten opzichte van 2 in 2023. In het jaarverslag van vorig jaar gaven we aan hoe de ongerustheid bij medewerkers is toegenomen na het schietincident aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam in september 2023. Die ongerustheid zien we dit jaar nog steeds. Al deze meldingen hebben betrekking op gedragingen door studenten. Wat hierin opvalt is een combinatie van gevoelens van onveiligheid met tegelijkertijd zorg voor het welzijn van de betreffende studenten.

Overige signalen ('anders')

Overige signalen hebben betrekking op uiteenlopende onderwerpen, variërend van vragen/klachten over de protesten op UM terreinen, wetenschappelijke integriteit en problemen met de organisatiecultuur.

3.6 Meldingen bij de ombudsfunctionaris

In 2024 ontving de ombudsfunctionaris 45 meldingen rechtstreeks van medewerkers. Daarnaast zijn 15 melders via het CCP doorverwezen naar de ombudsfunctionaris. Het merendeel van deze meldingen had betrekking op arbeidsconflicten, een categorie waarin verschillende onderliggende thema's samenkomen, zoals disfunctioneringsprocedures, cao-gerelateerde kwesties en conflicten over re-integratie of beoordelingsprocessen. Hieronder volgt een nadere beschrijving van de aard van deze meldingen en de omstandigheden waarin ze ontstaan.

Ruim 70% van de meldingen bij de ombudsfunctionaris gaat over arbeidsconflicten. Arbeidsconflicten hebben betrekking op cao-zaken, beoordelingsprocedures, afwijkingen van het UM-loopbaanbeleid, re-integratietrajecten, (dis)functionerings- en verbetertrajecten, en conflicten rond gecombineerde dienstverbanden bij UM en azM.

De meldingen over cao-aangelegenheden zijn divers, maar richten zich vooral op afwijkingen van de cao-NU, zoals het niet uitbetalen van vakantiedagen, het niet volledig vergoeden van overuren, en discussies over sabbaticals of ouderschapsverlof.

Meldingen over functioneren en verbetertrajecten betreffen onduidelijke aanleiding (bijv. op basis van anonieme klachten), plotselinge start van trajecten en onhaalbare verbeteracties. Bij re-integratietrajecten voelen melders zich vaak onveilig, onder meer door hoge druk of doordat het traject wordt gekoppeld aan vermeend disfunctioneren.

Naast de inhoudelijke conflicten ervaren veel melders ongewenste bejegening en intimidatie, vaak als gevolg van de stijl van leidinggeven.

In 27% van de meldingen is sprake van een arbeidsconflict, waarbij de ombudsfunctionaris direct is ingeschakeld of via doorverwijzing betrokken is. Een arbeidsconflict speelt altijd tussen leidinggevende en medewerker. Het percentage arbeidsconflicten is toegenomen van 21% in 2023 naar 27% in 2024. In deze categorie zijn kunnen ook functioneren, werkdruk en re-integratie onderdeel zijn van het conflict.

In 84% van de gerapporteerde arbeidsconflicten was de direct leidinggevende volgens de melder de oorzaak van het conflict.

Een gedetailleerde analyse van de meldingen is door omstandigheden nog niet gemaakt.

3.7 Behandeling van meldingen

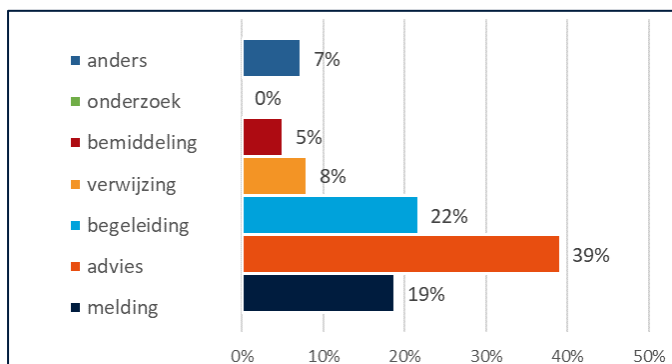
Zoals weergegeven in figuur 8, gaf 19% van de melders aan enkel een melding te willen doen, zonder behoefte aan verdere opvolging. Dit komt deels doordat melders vertrouwelijkheid willen behouden uit angst voor baanverlies, schade aan hun loopbaan of andere repercussies. Opvolging vereist immers altijd wederhoor, ook richting de beschuldigde, om een zorgvuldig proces te waarborgen.

Een andere reden is dat melders willen dat hun situatie wordt geregistreerd, zodat actie kan worden ondernomen bij herhaling of bij meerdere soortgelijke meldingen. Dit percentage is gestegen ten opzichte van vorig jaar, toen 8% alleen melding wilde maken zonder opvolging.

Het grootste deel van de melders (39%) vroeg advies om zelf verder te kunnen. Daarnaast had 17% – iets meer dan vorig jaar – behoefte aan begeleiding. Deze werd vooral ingezet bij meldingen over intimidatie, pesten en samenwerkingsproblemen. De begeleiding bestaat vaak uit een intakegesprek en meerdere vervolgesprekken met een vertrouwenspersoon, het bijwonen van gesprekken met

een leidinggevende of met de beklagde. Indien gewenst worden melders of beklagden ook ondersteund tijdens interviews in het kader van een onderzoek en bij de nazorg daarna.

In 7 gevallen is er in 2024 bemiddeld, een lichte toename ten opzichte van het jaar daarvoor. Er zijn naar aanleiding van centrale meldingen geen onderzoeken ingesteld.



Figuur 8: Opvolging van meldingen in 2024, in procenten

3.8 Overige pijlers sociale veiligheid

In deze paragraaf bespreken we de overige belangrijke pijlers voor sociale veiligheid binnen UM, waaronder de ontwikkeling van managementvaardigheden, de intervisie bij de POA's en de meldbereidheid van medewerkers. Deze factoren spelen een cruciale rol in het versterken van sociale veiligheid en het bevorderen van een cultuur van openheid en vertrouwen. We kijken naar de vooruitgang die is geboekt en de gebieden die nog aandacht nodig hebben om een nog veiligere werkomgeving te creëren.

3.5.1 Managementvaardigheden en leiderschap

Aan het eind van 2024 had ongeveer 80% van de leidinggevenden de verplichte module Leiderschap en Ongewenste omgangsvormen gevolgd. Deze training werd boven verwachting positief ontvangen: leidinggevenden gaven aan dat deze hen nieuwe inzichten bood in hun eigen rol en verantwoordelijkheid bij het bevorderen van een sociaal veilige werkcultuur.

"De interactie tussen UM leidinggevenden liet zien dat er tussen disciplines een verschillende kijk is op wat acceptabel gedrag is."

"De acteurs helpen je te beleven hoe gedrag onbedoeld wordt ontvangen."

Quotes van een leidinggevende

Deze basis werd verder versterkt via drie vervolgssessies die wij verzorgden voor managementteams en door twee learning communities van de Leadership Academy in samenwerking met het CCP en

de vertrouwenspersonen. Tijdens deze bijeenkomsten viel de actieve en open houding van leidinggevend en op: er was ruimte voor reflectie, het delen van ervaringen en het stellen van gerichte vragen. Het is positief dat steeds meer leidinggevend en POA's actief op zoek gaan naar handelingsperspectief.

We zien dus een groeiende groep leidinggevend en die zich actief inzet voor het versterken van sociale veiligheid. Ze vragen vaker om advies, stellen zich lerend op en maken bewuste keuzes om situaties zorgvuldig aan te pakken – bijvoorbeeld door hoor en wederhoor goed toe te passen of externe expertise in te schakelen. Deelnemers aan trainingen en learning communities tonen betrokkenheid en reflectievermogen. Dit zijn hoopvolle signalen die laten zien dat verandering in gang is gezet.

Tegelijkertijd laten de cijfers zien dat die ontwikkeling nog niet overal zichtbaar is. In 60% van de meldingen wordt een leidinggevend e als beklagde genoemd. Bij andere meldingen spelen leidinggevend en in veel gevallen een indirecte rol, bijvoorbeeld door onvoldoende te luisteren, onhandige communicatie of het niet onderkennen van hun machtspositie. Soms wordt te snel tot actie overgegaan, zonder zorgvuldig hoor en wederhoor. Deze bevindingen maken duidelijk dat er nog ruimte is voor verdere professionalisering van het dagelijks handelen, juist in spanningsvolle situaties.

3.5.2 POA's en intervisie

In 2024 is er een pilot gestart met intervisie voor de POA's, waarbij de nadruk lag op het versterken van hun rol als neutrale gesprekspartner en adviseur voor zowel leidinggevend en als medewerkers. De POA's hebben een belangrijke functie in het ondersteunen van medewerkers bij meldingen en als adviseur naar leidinggevend en. Het doel van deze pilot is om de kennis en vaardigheden van de POA's te vergroten op het gebied van omgaan met complexe situaties van sociale veiligheid en meldingen.

Een medewerker meldde bij haar leidinggevend e dat zij zich herhaaldelijk respectloos bejegend voelde door een collega. De leidinggevend e nam het signaal serieus en sprak eerst met de melder om haar ervaring goed te begrijpen. Vervolgens sprak hij ook afzonderlijk met de betrokken collega om diens kant van het verhaal te horen.

Pas daarna bracht hij beiden – met hun instemming – samen in gesprek. Door ruimte te geven aan beide perspectieven ontstond er wederzijds begrip en konden duidelijke werkafspraken worden gemaakt. De melder voelde zich serieus genomen, en de collega kreeg de kans om zijn gedrag te duiden en aan te passen.

3.5.3 Arbeidsinspectie

In mei 2024 zijn de bevindingen van het onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) uit 2023 teruggekoppeld. De NLA heeft met een bezoek aan UM de risico's en maatregelen rondom

psychosociale arbeidsbelasting – zoals werkdruk en ongewenst gedrag – in kaart gebracht. Hieronder een beknopte samenvatting voor UM. In 2025 zal een vervolgininspectie plaatsvinden met focus op handhaving.

Postieve bevindingen	Verbeterpunten
- Een goede organisatie van de meld- en hulpstructuur (CCP, ombudsfunctionaris en vertrouwenspersonen) - Meldingen en klachten lijken serieus te worden opgepakt - Verplichte module Sociale Veiligheid voor leidinggevenden - CvB draagt duidelijk uit wat de geldende normen en waarden zijn	- Geen zicht op de oorzaken van ongewenst gedrag - Nog geen inzicht in het effect van maatregelen die ongewenst gedrag moeten voorkomen - Geen documentatie voor nazorg van slachtoffers van ongewenst gedrag

4

Analyse en aanbevelingen

4 Analyse en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt een analyse gegeven op basis van de meldingen bij de professionals sociale veiligheid. Meldingen moeten niet gezien worden als bedreigingen, maar liever als kansen om te verbeteren. Op basis van de meldingen zijn aanbevelingen geformuleerd. Het doel van de aanbevelingen is om gezamenlijk te ontwikkelen naar een veiliger werkomgeving.

4.1 Analyse

In het jaarverslag van 2023 werden twee belangrijke pijlers benoemd voor het verbeteren van sociale veiligheid: (1) het versterken van managementvaardigheden en (2) het vergroten van de meldbereidheid onder medewerkers. In 2024 zijn op beide terreinen zowel bemoedigende ontwikkelingen als aandachtspunten zichtbaar geworden. Tegelijkertijd signaleren we bredere trends en dilemma's in de praktijk. Zo leven er zorgen over het oneigenlijk gebruik van het begrip sociale veiligheid, bijvoorbeeld wanneer onvrede over functioneren als onveilig wordt benoemd. Ook is er sprake van een toename in meldingen over zorgwekkend gedrag, met name onder studenten. Daarnaast vraagt de kwetsbare positie van sommige groepen, zoals Chinese promovendi, om extra aandacht. Deze combinatie van voortgang en complexiteit onderstreept het belang van zorgvuldige duiding, borging en blijvende ondersteuning in het werken aan een sociaal veilige werkomgeving.

Managementvaardigheden

Er is sprake van een groeiend bewustzijn onder leidinggevenden over hun rol in het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. Tegelijkertijd blijven er zorgen over het gedrag van een aanzienlijk aantal leidinggevenden. Meldingen geven per definitie slechts één kant van het verhaal en zijn geen bewijs in juridische zin, maar in 60% van de gevallen wordt het gedrag van leidinggevenden door melders binnen UM als directe oorzaak van onveiligheid ervaren. Die rode draad onderstreept de noodzaak van blijvende training en begeleiding van leidinggevenden, met de nadruk op zorgvuldig handelen, het toepassen van hoor en wederhoor en het voorkomen van overhaaste ingrepen.

In het verlengde hiervan is het belangrijk om de rol van de POA's te blijven versterken. Hun positie als neutrale gesprekspartner en adviseur is cruciaal voor het creëren van een cultuur van vertrouwen, waarin medewerkers zich veilig voelen om meldingen te doen.

Meldbereidheid

De meldingen en zorgen die in 2024 zijn geregistreerd, wijzen zowel op vooruitgang als op blijvende uitdagingen binnen de organisatie. Er is een positieve ontwikkeling zichtbaar in de

meldbereidheid: medewerkers melden problemen nu eerder en vaker in een vroeg stadium, wat de kans vergroot om problemen effectief op te lossen. Echter, ondanks deze positieve trend zien we een lichte daling van het aantal meldingen. De tijdspanne is nog te kort om betrouwbare uitspraken te doen over trends in meldbereidheid, aangezien we pas meldingen registreren sinds 2022.

Deze combinatie van factoren onderstreept het belang van blijvende aandacht voor een veilige meldcultuur en het zorgvuldig monitoren van signalen in de organisatie.

Zorgen over onterechte meldingen

In de gesprekken met medewerkers, leidinggevenden en andere betrokkenen komen naast meldingen ook zorgen en dilemma's naar voren die vragen om reflectie. Een terugkerend signaal is de zorg over het oneigenlijk gebruik van het begrip sociale (on)veiligheid. Enkele leidinggevenden ervaren dat medewerkers hun functioneren of conflicten over inhoudelijke besluiten (zoals beoordeling of taakverdeling) aanduiden als onveilige situatie. Ook worden signalen gedeeld over studenten die hun onvrede over beoordelingen uiten via klachten over sociale veiligheid. Hoewel dergelijke signalen zich moeilijk laten kwantificeren, geven ze aan dat het begrip sociale veiligheid helder moet worden afgebakend ten opzichte van moeilijke, vervelende of stressvolle situaties. Dit is noodzakelijk om recht te kunnen doen aan de aanpak van sociaal onveilige situaties.

Meldingen over zorgwekkend gedrag

Er is een toename van meldingen van zorgwekkend gedrag, met name over studenten. Deze meldingen tonen een mix van zorgen over veiligheid én welzijn. Medewerkers ervaren spanning tussen hun zorgplicht voor studenten en hun eigen gevoel van onveiligheid of handelingsverlegenheid. Ook dit vraagt om aandacht, passende ondersteuning en beleid dat de balans bewaakt tussen sociale veiligheid, psychisch welzijn en academische grenzen.

Kwetsbare positie van Chinese CSC-PhD's

Een specifieke groep die bijzondere aandacht vraagt, zijn promovendi met een CSC-beurs uit China. Uit signalen en meldingen blijkt dat zij in uitzonderlijke mate terughoudend zijn in het melden van problemen. Tegelijkertijd zijn de risico's voor deze groep groot wanneer zij hun promotietraject om welke reden dan ook niet kunnen afronden. Verlies van beurs, verblijfsvergunning of reputatie kan ingrijpende persoonlijke en professionele gevolgen hebben. Deze kwetsbare positie vraagt om extra alertheid bij supervisors, PhD-coördinatoren en beleidsmakers. Hierdoor kan tijdig duidelijkheid worden gegeven over de haalbaarheid van een promotietraject, zo nodig passende ondersteuning geboden worden en blijven signalen niet onopgemerkt.

4.2 Aanbevelingen

We kiezen er bewust voor om dit jaar te focussen op borging, verdieping en monitoring van onze aanbevelingen uit 2022 en 2023. Veel van de eerder geformuleerde acties zijn namelijk nog in uitvoering of hebben tijd nodig om effect te sorteren. Daarnaast voegen we een aanbeveling toe over de beslistafel. Hieronder worden enkele aanbevelingen uitgelicht.

Blijf investeren in trainingen en begeleiding voor leidinggevendenden

Ondanks positieve signalen over deelname aan trainingen en openheid in sessies, laten de meldingen zien dat het gedrag van leidinggevendenden nog vaak een (directe of indirecte) rol speelt bij onveilige situaties. Dit onderstreept dat leidinggeven een vak is, dat vraagt om voortdurende ontwikkeling en praktische ondersteuning. Het is daarom aan te raden om, al dan niet verplicht, vervolgtrajecten te ontwikkelen, gericht op toepassing in de praktijk, bijvoorbeeld via intervisie of coaching-on-the-job. Maak hierbij tevens toetsing van leiderschapskwaliteiten tot een verplicht onderdeel van de werving- en selectieprocedures voor leidinggevendende posities. Zo kan worden gewaarborgd dat leiders beschikken over de juiste vaardigheden en bewustzijn rondom sociale veiligheid.

Een aanbeveling voor alle medewerkers en leidinggevendenden van UM is om te blijven werken aan de kwaliteit van onderlinge communicatie. Wij zien in cases dat er vaak sprake is van gebrekkige communicatie. Melder en beklagde begrijpen elkaar niet en er wordt onvoldoende gesprek gevoerd. Melders zijn soms huiverig om de volgende stap aan te gaan en willen het laten bij de melding. Bijvoorbeeld omdat ze bang zijn voor repercussies, of vanwege handelingsverlegenheid in het aangaan van dat gesprek.

Maak leidinggevendenden bewust van hun verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid van medewerkers en – daarmee samenhangend – het feit dat ze geen vertrouwelijkheid kunnen garanderen als een medewerker iets met ze deelt. In onze presentaties en workshops komen we regelmatig leidinggevendenden tegen die zich hier niet van bewust zijn.

Blijf daarnaast alert op de verwevenheid van relationele banden binnen teams en organisatiestructuren. Met name bij werving en selectie is het van belang oog te hebben voor mogelijke belangenverstrengeling of het risico van een 'ons kent ons'-cultuur. Wanneer werk en privé dusdanig door elkaar lopen dat een leidinggevende zijn of haar rol niet wil of durft te pakken, vergroot dit de kans op sociale onveiligheid voor medewerkers en in het team als geheel.

Optimaliseer het proces van de beslistafel

Op basis van de ervaringen in 2024 zijn er enkele verbeterpunten geïdentificeerd om het proces van de beslistafels en adviestrajecten verder te versterken:

- Status van adviezen: maak expliciet wat de formele status is van een advies vanuit een beslistafel, in hoeverre hiervan kan worden afgeweken en wie daartoe bevoegd is.
- Opvolging en monitoring: zorg voor heldere afspraken over de opvolging van besluiten en bewaak actief de voortgang van afgesproken acties.
- Verslaglegging en documentatie: leg vast hoe de verslaglegging van beslistafels plaatsvindt, wie hier verantwoordelijk voor is, en hoe deze informatie wordt beheerd en gedeeld.

Door structurele aandacht te geven aan deze verbeterpunten wordt de werkwijze rond advies en besluitvorming verder geprofessionaliseerd. Dit draagt bij aan transparantie, zorgvuldigheid en uniformiteit van het proces en een zorgvuldige omgang met zowel melders als beklaagden.

Focus op naamsbekendheid en verlagen drempels tot professionals sociale veiligheid

Het is essentieel dat medewerkers op de hoogte zijn van de meldstructuur en weten waar ze terecht kunnen. De bijdragen vanuit CCP, vertrouwenspersonen en ombudsfunctionaris in 2025:

- Updaten van de communicatie uitingen: presentaties, folder en pagina's op UMployee en website. Doel is om deze simpeler en kernachtiger te maken en te herschrijven vanuit het perspectief van de gebruiker.
- Gestructureerde benadering van medewerkers via een campagne, onder meer door het geven van kortere en langere presentaties.

4.3 Vooruitblik 2025

Voor zover nu bekend staan voor 2025 de volgende activiteiten op de planning:

- Handreiking Nazorg: In 2025 wordt een handreiking voor nazorg na ongewenst gedrag ter besluitvorming voorgelegd aan het College van Bestuur.
- Training Sociale Veiligheid: deze training staat doorlopend gepland. Medewerkers die deze training nog niet hebben gevolgd, krijgen opnieuw de gelegenheid om deel te nemen.
- Herziening Erkennen & Waarderen: De training E&W wordt in 2025 geactualiseerd en zal een doorstart krijgen vanaf het najaar.
- E-modules: UM werkt samen met een consortium van acht hogeronderwijsinstellingen aan een subsidieaanvraag voor de ontwikkeling van e-modules ter preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag en geweld, gericht op studenten en medewerkers.
- Samenwerking UNL: Binnen het UNL Dossierhoudersoverleg Sociale Veiligheid wordt gewerkt aan gezamenlijke projecten ter versterking van sociale veiligheid binnen universiteiten.

BIJLAGE 1 Definities

Verschil signaal, melding, klacht

Signaal (informeel)	Bij ongewenst gedrag binnen een (deel van de) organisatie zijn er vaak al signalen, zoals verhalen of geruchten, voordat er een melding ligt. Zulke signalen kunnen om vervolgstappen vragen, om te achterhalen wat er speelt en of er moet worden ingegrepen [...].
Melding (informeel)	Er is sprake van een melding wanneer een medewerker zich gericht uitspreekt over ongewenst gedrag. Het maakt daarbij niet uit bij wie de melding binnenkomt en waar. Degene die een melding doet, wordt de melder genoemd. Die term maakt duidelijk om wie het gaat zonder juridisch oordeel. [...]
Klacht (formeel)	Van een klacht is sprake, wanneer een melder of groep melderders volgens de Gezamenlijke Klachtenregeling Ongewenst Gedrag een schriftelijke klacht indient bij de externe Klachtencommissie Ongewenst Gedrag. Dit is een formeel proces, dat wil zeggen dat een onafhankelijke commissie een klacht behandelt volgens vastgelegde stappen. [...]"

Definities ongewenst gedrag

Intimidatie	1 hij die een ander door geweld of enige andere feitelijkheid of door bedreiging met geweld of enige andere feitelijkheid, gericht hetzij tegen die ander hetzij tegen derden, wederrechtelijk dwingt iets te doen, niet te doen of te dulden; 2 hij die een ander door bedreiging met smaad of smaadschrift dwingt iets te doen, niet te doen of te dulden. (Art. 284, Wetboek van Strafrecht)
Seksuele intimidatie	Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Pesten	Een vorm van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en PSA leidt tot werkstress.
Zorgwekkend gedrag	Gedrag waarvan de (mogelijke) impact een veiligheidsrisico met zich meedraagt voor de betrokkende zelf of de directe omgeving. Het gaat vaak om complexe casuïstiek waarvoor een multidisciplinaire aanpak vereist is en die hand in hand gaat met zorg voor de betrokkene zelf.
Bedreiging	Bedreiging is openlijk in vereniging geweld plegen tegen personen of goederen, met geweld tegen een internationaal beschermd persoon of diens beschermde goederen, met enig misdrijf waardoor gevaar voor de algemene veiligheid van personen of goederen of gemeen gevaar voor de verlening van diensten ontstaat, met verkrachting, met feitelijke aanranding van de eerbaarheid, met enig misdrijf tegen het leven gericht, met gijzeling, met zware mishandeling of met brandstichting. (Art. 285, Wetboek van Strafrecht).
Agressie en geweld	Van agressie en geweld is sprake wanneer een werknemer verbaal (uitschelden, beledigen) of fysiek (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden) wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen. Dit kan veroorzaakt worden door mensen binnen de organisatie (collega's, leidinggevenden), maar ook door derden (Arbowet).
Discriminatie	Het ongeoorloofd onderscheid maken tussen en achterstellen van mensen en groepen op basis van kenmerken die in een specifieke situatie niet van belang zijn'. Er zijn dertien verschillende gronden waarop gediscrimineerd kan worden, waaronder ras, leeftijd, nationaliteit, handicap of chronische ziekte of arbeidsduur.
Racisme	Racisme is het benadelen of uitsluiten van (groepen) mensen op basis van hun huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.

Conflicten

Arbeidsrechtelijk conflict	(Langdurig) conflict tussen medewerker en werkgever/leidinggevende. Hierin speelt de hiërarchie een rol.
Samenwerkingsproblemen	(Langdurig) conflict tussen twee of meer medewerkers, waarin de

leidinggevende vaak wel een (passieve of actieve) rol speelt.

Interventies

Melding	wanneer een melder alleen melding wil maken van een gebeurtenis of reeks gebeurtenissen en geen vervolgacties wenst
Advies	wanneer een melder in één of twee gesprekken advies krijgt over mogelijke vervolgstappen, die melder zelf opvolgt
Begeleiding	wanneer een melder meerdere gesprekken heeft n.a.v. een melding en bijvoorbeeld wordt bijgestaan in gesprekken. In de praktijk zal dit vooral door de vertrouwenspersoon zijn
Verwijzing	wanneer een melder wordt verwezen naar (gespecialiseerde) hulp <i>buiten</i> de professionals sociale veiligheid. Dat kan bijvoorbeeld naar een HR-adviseur, bedrijfsarts, psycholoog, politie, mediator. Wanneer door professionals sociale veiligheid naar elkaar verwezen wordt gaat het in principe niet om verwijzing.
Bemiddeling	wanneer door professionals sociale veiligheid wordt bemiddeld. Dit is meestal door de ombudsfunctionaris, en in sommige gevallen door het CCP. Wanneer het gaat om bemiddeling door een externe is sprake van verwijzing.
Onderzoek	wanneer een melding (direct of indirect) leidt tot een onderzoek. Het onderzoek kan in- of extern worden uitgevoerd en het kan gaan om verschillende typen onderzoek.

De wijze waarop meldingen worden behandeld

Wanneer een melder aanklopt bij een van de expert op het vlak van Sociale Veiligheid dan kunnen de volgende situaties zich voordoen.

Melding

Soms wil een melder enkel vertellen wat er gebeurd is. Om diverse redenen (angst, teveel gedoe etc) wil de melder geen vervolg geven aan de gebeurtenis, maar is het voor de melder wel belangrijk om melding te doen. De melding wordt opgenomen in de rapportage en de identiteit van de melder en de inhoud van de melding blijven vertrouwelijk.

Advies

Het komt ook voor dat een medewerker samen met de expert SV onderzoekt in 1 à 2 gesprekken welke vervolgstappen voor de melder mogelijk en acceptabel zijn. Vaak wordt

daarbij gebruik gemaakt van de zgn. escalatieladder. Deze begint met de optie 'niets doen' (wat voor elke melder ook een legitieme keuze mag zijn) tot en met maximale escalatie door bijvoorbeeld naar de media te stappen. Ook hier is het belangrijk dat de melder de regie behoudt en zelf bepaalt welke vervolgstap al dan niet genomen wordt. Uiteraard zijn ook deze gesprekken vertrouwelijk van aard.

Begeleiding

Dit zijn de wat langere trajecten waarin de expert SV de melder bijstaat door in diverse gesprekken de aanleiding voor de melding maar ook de voortgang van de vervolgstappen te evalueren. De melder kan worden bijgestaan in te voeren gesprekken. Dat laatste gebeurt met name door de vertrouwenspersoon, die naast de melder staat.