

Jaarverslag 2025

Sociale Veiligheid

Team Sociale Veiligheid voor studenten



Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Meldingen, melders, aard en opvolging	7
2.1	Aantal meldingen en melders	7
2.2	Profiel melders en aandeel meldingen per faculteit	8
2.3	Aard van de meldingen	9
2.4	Opvolging	11
3	Analyse en aanbevelingen	15
3.1	Bevindingen	15
3.2	Aandachtspunten voor het TSV	16
3.3	Aanbevelingen voor het College van Bestuur	17
3.4	UM-regelgeving	18
3.5	Conclusie	19
4	Team Sociale Veiligheid voor studenten	22
4.1	Teamontwikkelingen, functies en hervorming	22
4.2	Missie, uitgangspunten en doelstellingen	25
4.3	Werkwijze	27
4.4	Activiteiten	28
Bijlage 1	Definities van ongewenst gedrag	31

1

Inleiding

1 Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2025 van het Team Sociale Veiligheid (TSV) van de Universiteit Maastricht (UM). Het TSV is het centrale meldpunt voor studenten die te maken hebben met ongewenst gedrag. Dit verslag geeft inzicht in het aantal en de aard van de in 2025 geregistreerde meldingen, daarnaast wordt aandacht besteed aan de samenstelling en werkwijze van het team en de organisatorische ontwikkelingen. Tevens aan bod komen de plannen en doelstellingen als ook de rol van het TSV in het bevorderen en waarborgen van een veilige en ondersteunende omgeving voor alle studenten aan de UM.

Dat sociale veiligheid binnen het hoger onderwijs om structurele aandacht en voortdurende, gerichte preventie vraagt, blijkt onder meer uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek¹ (CBS, 2025). Uit in april gepubliceerde onderzoeksresultaten blijkt, dat in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek ongeveer 52% van de vrouwelijke studenten en 19% van de mannelijke studenten te maken heeft gehad met vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag, variërend van online en offline ongewenste opmerkingen tot fysieke vormen van geweld. Zo gaf 16% van de studenten aan fysieke seksuele intimidatie te hebben ervaren, 15% online grensoverschrijdend gedrag en 27% offline niet-fysieke vormen, zoals ongewenste seksuele opmerkingen.

Ook andere landelijke initiatieven bevestigen het belang van dit thema. Zo voerde koning Willem-Alexander in april 2025 op uitnodiging van Mariëtte Hamer gesprekken met studenten en universitaire vertegenwoordigers over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Daarbij stond de implementatie van het Studentenpact (2023)² centraal.

¹ CBS, (2025). Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/17/seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-ervaren-door-studenten-2024>

² Studentenpact.nl

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 biedt inzicht in de aard en het aantal geregistreerde meldingen, de achtergrond van de melders en de wijze waarop de meldingen zijn opgevolgd. Hoofdstuk 3 bevat de analyse van de meldingen en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen voor de organisatie. In hoofdstuk 4 wordt ten slotte een overzicht gegeven van de ontwikkelingen, doelstellingen, werkwijze en activiteiten van het Team Sociale Veiligheid.



2

Meldingen, melders, aard en opvolging

2 Meldingen, melders, aard en opvolging

Elk eerste contact op initiatief van een student met een teamlid van het TSV wordt als 'melding' geregistreerd. Meldingen worden waar mogelijk informeel afgehandeld en waar nodig of wenselijk formeel opgepakt. In het laatste geval wordt een student doorverwezen naar het Complaints Service Point (CSP). Daar waar meerdere meldingen een patroon zichtbaar maken, kan de ombudsfunctionaris een rol spelen en kan het ook leiden tot ongevraagd advies aan de organisatie.

2.1 Aantal meldingen en melders

Studenten kunnen via de Reflex-afsprakenplanner, via email of telefonisch zelfstandig een gesprek inplannen met een vertrouwenspersoon, waarbij er keuze is uit verschillende contactvormen. In 2025 registreerden de vertrouwenspersonen in totaal 104 meldingen (2024: 127). Het merendeel van de meldingen (88) werd rechtstreeks door de melder zelf gedaan. De overige meldingen kwamen via derden: 6 via medewerkers, 1 via het CCP, 1 via een burger en 7 via besturen of vertrouwenscontactpersonen. Van de 104 melders kozen 57 melders voor een persoonlijk gesprek op locatie (Binnenstad SSC of Randwyck PHS), 27 melders kozen voor een online Teams-gesprek, 8 melders meldden per e-mail en 12 meldingen werden telefonisch gedaan.

Naast de 104 meldingen die rechtstreeks bij het Team Sociale Veiligheid binnenkwamen, werden na bevraging van studieadviseurs en UM-psychologen in totaal 70 meldingen via deze partijen geregistreerd (42 bij studieadviseurs en 28 bij UM-psychologen). Dit is verklaarbaar doordat studenten ook gebruikmaken van de vertrouwensband die studieadviseurs en UM-psychologen met hen onderhouden. Vanwege privacy is niet vast te stellen bij hoeveel van deze meldingen TSV betrokken was, waardoor ze niet in de officiële registratie worden meegenomen. Ze geven echter wel een indicatie van het bredere aantal meldingen rondom sociale veiligheid in 2025.

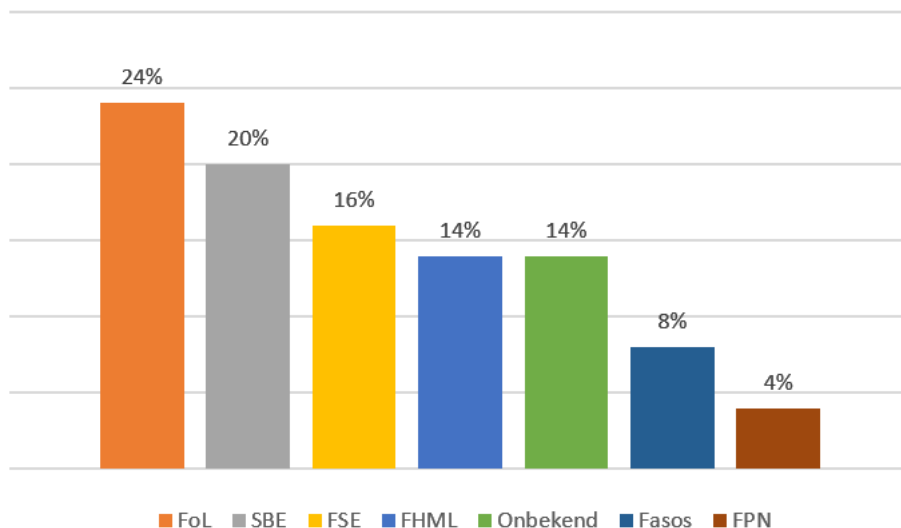
Voor 2026 staat op de planning om te onderzoeken hoe deze cijfers beter kunnen worden geduid, bijvoorbeeld door het toevoegen van extra registratiecodes in Corsa, zodat op termijn een completer beeld van meldingen rondom sociale veiligheid ontstaat.

Dit verslag rapporteert het aantal meldingen op basis van unieke casuïstiek die rechtstreeks bij de vertrouwenspersonen van TSV zijn binnengekomen en in 2025 door hen zijn behandeld en geregistreerd. Een directe vergelijking met meldcijfers van voorgaande jaren is niet eenduidig mogelijk, omdat in die jaren ook meldingen werden geregistreerd door de coördinator, zonder betrokkenheid of tussenkomst van een vertrouwenspersoon. Uit deze cijfers kan daarom niet zonder meer worden geconcludeerd dat het aantal meldingen in 2025 lager is dan in 2024. Bovendien geven de meldingen op zichzelf geen volledig beeld van de ervaren sociale veiligheid. Voor een zorgvuldige interpretatie is het nodig deze cijfers te bekijken in samenhang met andere signalen en ervaringen, de meldtrend over meerdere jaren te volgen en landelijke onderzoeken te blijven monitoren.

2.2 Profiel melders en aandeel meldingen per faculteit

Bij de analyse van de meldingen is gekeken naar de achtergrondkenmerken van de melders, waaronder geslacht en de faculteit waar de student staat ingeschreven. In 2025 werd 66% van de meldingen gedaan door vrouwen (2024: 59%) en 30% door mannen (2024: 32%). Eén melding is gedaan door een student die zich identificeert als non-binair. Een deel van de melders heeft ervoor gekozen hun geslacht niet te vermelden.

Kijkend naar de verdeling van meldingen over de faculteiten, kwam het grootste aandeel van de meldingen uit de Faculty of LAW (24%), gevolgd door de School of Business and Economics (20%), Faculty of Science and Engineering (16%), Faculty of Health Medicine and Life Sciences (14%), Faculty of Arts and Social Sciences (8%) and Faculty of Psychology and Neuroscience (4%). Een aantal van de meldingen bleven ongedefinieerd (14%). De verdeling geeft inzicht in welke groepen binnen de universiteit meldingen doen en kan helpen bij het signaleren van behoeften voor gerichte preventie, voorlichting en ondersteuning. In het diagram (afbeelding 1) zijn de percentages meldingen per faculteit weergegeven.



Afbeelding 1. Aandeel meldingen per faculteit (2025)

2.3 Aard van de meldingen

Studenten kunnen bij het TSV terecht met meldingen van ongewenst gedrag. Hiervan is sprake wanneer gedrag de integriteit van een persoon aantast, persoonlijke grenzen overschrijdt of het gevoel van veiligheid wordt aangetast, zoals discriminatie, intimidatie, pesten, agressie en (seksueel) geweld.

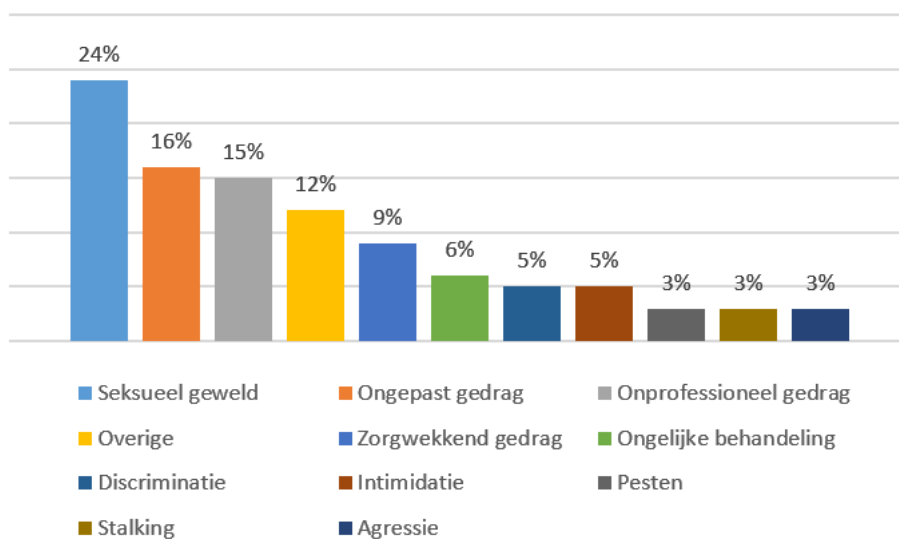
Iets minder dan de helft van de meldingen had betrekking op ongewenst gedrag tussen studenten onderling (40). Daarnaast betrof een aanzienlijk deel van de meldingen ongewenst gedrag tussen studenten en medewerkers (35). De overige meldingen hadden betrekking op ongewenst gedrag tussen studenten en burgers (12) of op situaties waarin de relatie tussen melder en beklagde niet bekend was.

In de bijlage staan de definities van de categorieën waarin de meldingen zijn onderscheiden. Hieronder beschreven en in het diagram (afbeelding 2) weergegeven, zijn de percentages per aard van de meldingen door TVS geregistreerd in 2025.

Seksueel geweld	25 meldingen, d.w.z. 24% van het totaal (2024: 20%) *
Ongepast gedrag	17 meldingen; 16% (2024: 8%)
Onprofessioneel gedrag	16 meldingen; 15% (2024: 12%)
Overigen	12 meldingen; 12% (2024: 18%) **
Zorgwekkend gedrag	9 meldingen; 9% (2024: 3%)
Ongelijke behandeling	6 meldingen, 6% (2024: 8%)
Intimidatie	5 meldingen; 5% (2024: 10%)
Discriminatie	5 meldingen; 5% (2024: 5%)
Pesten	3 meldingen: 3% (2024: 3%)
Stalking	3 meldingen: 3% (2024: 4%)
Agressie	3 meldingen: 3% (2024: 9%)

* Bij zestien van de meldingen van seksueel geweld betrof het fysiek seksueel geweld, bij negen meldingen ging het om verbaal/online seksueel geweld.

** Deze melders werden doorverwezen naar de juiste contactpersoon, vijf keer betrof dit een studieadviseur. Zie ook 'opvolging van meldingen' punt 2.4.



Afbeelding 2. Aard van de meldingen (2025). De percentages zijn afgerond op hele getallen; daardoor kan het totaal licht afwijken (ca. 1%)

2.4 Opvolging

Melders hebben uiteenlopende verwachtingen en behoeften bij het doen van een melding. Sommige melders willen enkel hun verhaal kwijt, advies inwinnen of met iemand kunnen sparren. Anderen willen dat hun melding uitsluitend wordt geregistreerd, bijvoorbeeld voor het geval de beklagde in herhaling valt of als vergelijkbare situaties zich bij anderen voordoen. Er zijn ook melders die willen dat er concreet actie wordt ondernomen, zij hebben vooral de behoefte om de mogelijke routes en procedures te verkennen en vragen om begeleiding en bijstand tijdens het proces.

Melders die (nog) geen directe actie willen ondernemen, geven hiervoor uiteenlopende redenen. In deze gevallen is er vaak wel behoefte aan professionele opvolging, bijvoorbeeld in de vorm van een doorverwijzing of vervolggesprekken. De opvolging van meldingen varieert per individuele casus en laat zich niet vangen in een vast protocol, omdat de omstandigheden per situatie sterk verschillen.

Waar nodig wordt er door ons doorverwezen, binnen de universiteit betreft dit vooral doorverwijzing naar UM-psychologen, studieadviseurs of ombudsfunctionaris. Externe partijen die in sommige casussen betrokken of gecontacteerd worden betreffen Politie, Centrum Seksueel Geweld of Discriminatie.nl.

Voor informatie over de opvolging van meldingen die in 2025 zijn doorverwezen naar het CCP en de ombudsfunctionaris, verwijzen wij respectievelijk naar het Jaarverslag Sociale Veiligheid voor medewerkers 2025 en het jaarverslag van de ombudsfunctionaris, dat jaarlijks aan het College van Bestuur wordt uitgebracht volgens het Statuut Ombudsfunctie UM.

Ter verduidelijking is de opvolging van meldingen onderverdeeld in zeven categorieën, die hieronder nader worden toegelicht. In het diagram (afbeelding 3) zijn de percentages van de afhandeling per categorie weergegeven.

Registratie

In 10% (2024: 16%) van de gevallen wilden melders uitsluitend hun verhaal doen en was er geen behoefte aan een vervolgactie. Melders kozen in sommige van deze gevallen bewust ervoor om de situatie en de beklagde te rapporteren zodat er bij eventuele herhaling of meerdere meldingen over dezelfde persoon gericht(er) kan worden opgetreden. Redenen om geen vervolgactie in te zetten waren uiteenlopend zoals vrees voor herleidbaarheid of bezorgdheid over mogelijke gevolgen voor de eigen reputatie, studie, sociale kring of uit angst voor eventuele repercussies. In een aantal gevallen was er ook terughoudendheid uit zorg voor de mogelijke consequenties voor de beklagde.

Advies

In 36% (2024: 24%) van de meldingen had de melder enkel behoefte aan advies. Dit betrof enerzijds melders die zelf ermee verder wilden zonder inmenging van de vertrouwenspersoon. Anderzijds betrof het melders die nog niet direct over wilden gaan tot een vervolgactie maar eerst meer inzicht nodig hadden in de mogelijke routes, procedures en processen. In deze gesprekken worden de voor- en nadelen van het wel of niet nemen van vervolgstappen besproken, zodat de melder een weloverwogen beslissing kan nemen over het verdere verloop.

Interventie informeel

In 16% (2024: 20%) van de meldingen werd een informele interventie ingezet. Hierbij gaat het doorgaans om het faciliteren van een gesprek tussen de melder en de beklagde, al dan niet begeleid door een gespreksleider, leidinggevende, collega (bijv. van People & Development), (vice)decaan of via de inzet van een beslistafel. In de meeste gevallen stelden melders het op prijs wanneer de vertrouwenspersoon bij deze gesprekken aanwezig was ter ondersteuning en toehoorder.

Verwijzing

In 12% van de gevallen betrof het enkel een doorverwijzing, zonder verdere opvolging of betrokkenheid van de vertrouwenspersoon.

Begeleiding

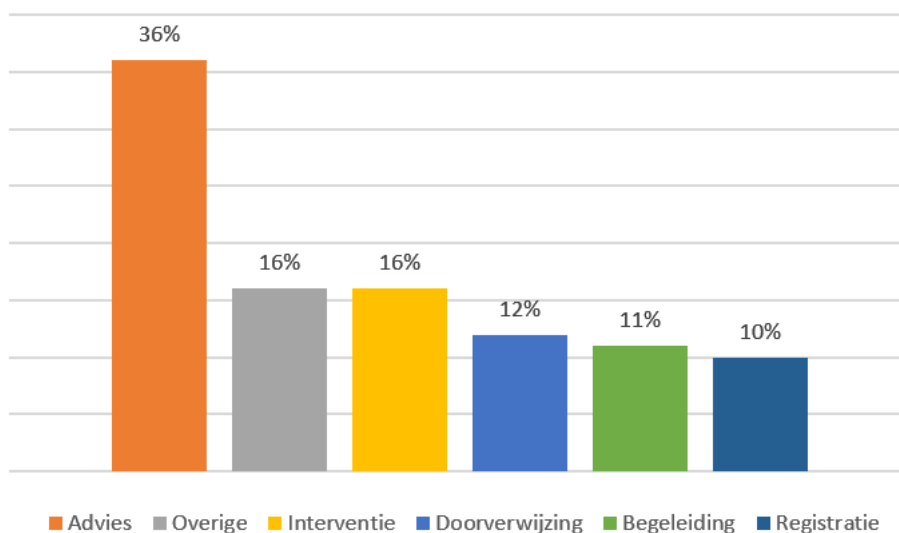
In 11% (2024: 15%) van de meldingen had een melder of beklagde behoefte aan begeleiding en opvolging. Er waren melders die zelf tot een oplossing wilden komen met de beklagde en er waren melders die meerdere gesprekken nodig hadden om te bepalen welke stappen zij willen zetten, al dan niet met tussenkomst van de vertrouwenspersoon. Soms zijn ook andere raadgevers betrokken, zoals vrienden of familie, waardoor het proces meer tijd vraagt. Het komt eveneens voor dat melders geen actieve oplossing proberen te zoeken, maar de vertrouwenspersoon wel periodiek op de hoogte houden van de verdere ontwikkelingen rondom de situatie.

Formele klacht

Er zijn geen formele klachten in 2025 ingediend. (2024: 1%)

Overige

In 16 % van de meldingen is de vervolgactie niet vermeld of was geen actie vanuit TSV nodig, deze meldingen waren niet gerelateerd aan sociale veiligheid, zoals bijvoorbeeld casussen voor de Examencommissie. Eveneens is een afspraak die niet heeft plaatsgevonden (no show) opgenomen in deze categorie.



Afbeelding 3. Opvolging van meldingen (2025). De percentages zijn afgerond op hele getallen; daardoor kan het totaal licht afwijken (ca. 1%)

3

Analyse en aanbevelingen

3 Analyse en aanbevelingen

Dit hoofdstuk biedt een analyse van de bij het Team Sociale Veiligheid geregistreeerde meldingen en formuleert aanbevelingen ter verdere versterking van sociale veiligheid en het welzijn van studenten.

3.1 Bevindingen

In 2025 registreerde het Team Sociale Veiligheid 104 meldingen (2024: 127). Daarnaast werden via studieadviseurs en UM-psychologen 70 meldingen doorgegeven (42 bij studieadviseurs, 28 bij UM-psychologen). Vanwege privacy is niet te achterhalen bij hoeveel hiervan het team betrokken was, waardoor deze niet in de officiële registratie zijn opgenomen. Deze aantallen geven wel een indicatie van het bredere aantal meldingen rondom sociale veiligheid. Voor 2026 wordt onderzocht hoe deze cijfers beter kunnen worden geduid, bijvoorbeeld via Corsa.

Het aantal meldingen laat de bereidheid tot melden zien. Terwijl het TSV-meldpunt actief wordt benut, komen er ook meldingen via andere interne partijen binnen. Voor het team is het belangrijk inzicht te krijgen of dit een bewuste keuze van studenten is en indien ja, waarom, of dat er mogelijkheden zijn om meldingen effectiever te kanaliseren, uiteraard binnen de grenzen van vertrouwelijkheid. Dit wordt verder onderzocht en afgestemd met de betreffende partijen.

In 2025 zijn eerste stappen gezet om de professionalisering en zichtbaarheid van het team verder te versterken, onder andere door de werving van een support officer en het verkennen van de ontwikkeling van communicatiemiddelen zoals een logo en informatiemateriaal.

3.2 Aandachtspunten voor het TSV

Registratie en inzicht in meldingen

Vanaf 2025 worden alleen meldingen die rechtstreeks bij het Team Sociale Veiligheid binnenkomen in de cijfers opgenomen om dubbele registratie te voorkomen en het overzicht zuiver te houden. Voor 2026 wil het team onderzoeken waarom ook een aanzienlijk aantal meldingen bij andere partijen binnenkomt en nagaan of dit een bewuste keuze van studenten is. Daarbij wordt bekeken of de zichtbaarheid van het team of de manier van doorverwijzen hierin een rol speelt.

Ook zal worden onderzocht hoe de registratie bij studieadviseurs en UM-psychologen inzichtelijker kan worden gemaakt, bijvoorbeeld door uitbreiding van Corsa-codes via SUMa. Op deze manier kunnen de aantallen meldingen van ongewenst gedrag nauwkeuriger worden vastgelegd met behoud van vertrouwelijkheid, wat bijdraagt aan beter inzicht en gerichte preventie en ondersteuning.

Teamontwikkeling, toegankelijkheid en diversiteit

Het versterken van de zichtbaarheid, herkenbaarheid en toegankelijkheid van het meldpunt en het verbeteren van de samenwerking met andere ondersteuningsstructuren blijven belangrijke aandachtspunten. In 2025 zijn nog niet alle voorgenomen stappen volledig uitgevoerd, wel is de aanstelling van een support officer gerealiseerd, het beoogde effect hiervan wordt naar verwachting in de loop van 2026 zichtbaar.

Ook de diversiteit binnen het team blijft een punt van aandacht. Voor 2026 is de toevoeging van een externe vertrouwenspersoon voorzien, wat kan bijdragen aan een bredere variatie in achtergronden en perspectieven binnen het team en hiermee de keuze en toegankelijkheid voor de student wordt vergroot.

Door deze voortdurende focus wil het TSV de toegankelijkheid en effectiviteit van de sociale-veiligheidsstructuur verder versterken en het vertrouwen in de geboden ondersteuning duurzaam vergroten.

3.3 Aanbevelingen voor het College van Bestuur

Op basis van de activiteiten en ervaringen van het TSV in 2025 doet het team de volgende aanbevelingen om de effectiviteit en toegankelijkheid van de sociale-veiligheidsstructuur verder te versterken. Niet alle doelstellingen die in 2024 zijn geformuleerd, zijn volledig uitgevoerd; voortzetting van deze activiteiten staat daarom gepland voor 2026. Enkele belangrijke aanbevelingen zijn hieronder verder toegelicht; overige aanbevelingen zijn puntsgewijs weergegeven.

Voorlichting en communicatie

Het wordt aanbevolen om door middel van structurele voorlichting, workshops en gerichte communicatie het vertrouwen in - en de bekendheid van het Team Sociale Veiligheid te vergroten, met als doel de meldingsbereidheid onder studenten te verhogen.

Herkenbaarheid en toegankelijkheid

Er zal in 2026 worden gewerkt aan de ontwikkeling van communicatiemiddelen, zoals een logo, brochure en andere promotionele uitingen. Om de impact van deze middelen optimaal te benutten, is het wenselijk dat hiervoor passende ondersteuning en middelen beschikbaar worden gesteld, zodat ze actief en breed binnen de universitaire gemeenschap, met name onder studenten, onder de aandacht kunnen worden gebracht.

Afstemming met overige programma's

Aandacht voor de afstemming en samenhang met andere relevante programma's, afdelingen en thema's binnen de UM, zoals het Programma Seksuele Veiligheid, DEI+ en zorgwekkend gedrag is gewenst. Het is van belang dat de verschillende initiatieven daar waar mogelijk naar elkaar verwijzen, zodat ze elkaar versterken. Dit maakt gerichtere en effectievere ondersteuning binnen de veiligheidsstructuren van de UM mogelijk.

Overige aanbevelingen

- Definitieve herziening van de nieuwe Gedragscode Integriteit, ter vervanging van de huidige gedragscode en omgangsregels voor studenten.
- Afronden en implementeren van de 'Regeling melding en klachtbehandeling Ongewenst Gedrag' voor medewerkers en studenten (inclusief seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie).
- Opstellen en implementeren van een Protocol Zorgwekkend Gedrag, zodat casuïstiek met verhoogde risico's eenduidig en zorgvuldig wordt opgevolgd.
- Continueren van de verdere professionalisering en doorontwikkeling van het team en de individuele teamleden door middel van gerichte opleiding, intervisie en het structureel bevorderen van deskundigheid.
- Het ondersteunen van dialoog en deskundigheidsbevordering rondom sociale veiligheid binnen de universitaire gemeenschap, waarbij de vertrouwenspersonen optreden als inhoudelijk sparringpartner.
- De beschikbaarheid van getrainde gespreksleiders blijft een wens van TSV. Het verdient de aanbeveling om te onderzoeken of er een vaste structuur kan worden ingericht, zodat meldingen professioneel worden afgehandeld en de rol van de vertrouwenspersonen afgebakend blijft.

3.4 UM-regelgeving

Beleid en regelingen

Binnen de UM is in 2024 gewerkt aan de herziening van twee belangrijke regelingen: de Regeling Klachtenbehandeling en de Gedragscode Integriteit. Beide trajecten hebben door interne oorzaken, vertraging opgelopen. TSV heeft input geleverd aan de werkgroep die verantwoordelijk is voor de herziening van de gedragscode. Verdere afstemming over deze herziening staat op de agenda voor 2026.

Er is nog geen Protocol Zorgwekkend Gedrag vastgesteld. De ontwikkeling hiervan stond gepland voor 2024, maar is nog niet afgerond.

In 2023 is het Reglement en Statuut Ombudsfunctie uitgebreid met studenten en de besluitvormingsroute is doorlopen. Per 1 januari 2024 is de Ombudsfunctionaris daardoor ook beschikbaar voor studenten.

3.5 Conclusie

In 2025 heeft het Team Sociale Veiligheid (TSV) belangrijke stappen gezet in de verdere professionalisering van het team. Met de introductie van de support officer, de aanscherping van registratie en analyse van meldingen en de voorbereidingen voor communicatiemiddelen is een stevig fundament gelegd voor ontwikkeling, zichtbaarheid en toegankelijkheid van de ondersteuning.

Het aantal meldingen in 2025 toont aan dat studenten bereid zijn ongewenst gedrag te melden. Tegelijkertijd blijkt dat er ook een aanzienlijk aantal meldingen bij andere ondersteuningsstructuren binnenkomt. Voor 2026 staat het verbeteren van het inzicht in deze meldingen en de samenwerking met studieadviseurs, UM-psychologen en relevante programma's op de agenda, zodat het meldgedrag beter kan worden geïnterpreteerd en gekeken kan worden of doorverwijzing en registratie verder kan worden geoptimaliseerd.

De meldingen hadden in 2025 voornamelijk betrekking op seksueel geweld, onprofessioneel gedrag en ongepast gedrag. Dit benadrukt het blijvende belang van deskundige begeleiding en ondersteuning op het gebied van sociale veiligheid. Concrete maatregelen zijn onder meer het structureel organiseren van intervisie, bijvoorbeeld met vertrouwenspersonen van andere Nederlandse universiteiten en het versterken van deskundigheid door bijscholing conform de richtlijnen van de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV).

Toegankelijkheid, zichtbaarheid en diversiteit van het team blijven belangrijke aandachtspunten voor TSV. Het ontwikkelen van communicatiemiddelen, het bestendigen van interne werkprocessen, het diversifiëren van het aanbod van vertrouwenspersonen en het versterken van samenwerking met andere teams en programma's draagt bij aan het vertrouwen in en de effectiviteit van de beschikbare ondersteuning.

Voor 2026 richt TSV zich op het bestendigen van voorgenoemde verbeteringen, het verder professionaliseren en bijscholen van teamleden en het continueren van initiatieven die bijdragen aan een veilige, toegankelijke en herkenbare ondersteuningsstructuur voor studenten en medewerkers van de UM. Hiermee wordt een belangrijke basis gelegd voor het behouden en verder versterken van de kwaliteit van onze dienstverlening.

4

Team Sociale Veiligheid

4 Team Sociale Veiligheid voor studenten

Binnen de Universiteit zijn de ondersteuningsstructuren voor sociale veiligheid van medewerkers (CCP) en studenten (TSV) gescheiden georganiseerd. Waar dit relevant en mogelijk is, vindt afstemming en samenwerking tussen de verschillende structuren plaats. Dit verslag richt zich op de meldingen van studenten die bij TSV zijn binnengekomen.

De samenstelling van Team Sociale Veiligheid was in 2025 als volgt:

- Vertrouwenspersonen (4) sinds 2023
- Ombudsfunctionaris sinds 2024
- Support Officer in functie per 1 november 2025
- Coördinator uit functie per 1 mei 2025

4.1 Teamontwikkelingen, functies en hervorming

Binnen de UM fungeert het Team Sociale Veiligheid als centraal meldpunt voor studenten die ongewenst gedrag hebben ervaren. Meldingen worden zorgvuldig en vertrouwelijk geregistreerd en opgevolgd. Melders worden geïnformeerd over de mogelijke vervolgstappen en procedures en indien gewenst, begeleid bij een eventueel vervolgtraject. Daarnaast vervult het team een centrale rol in het bevorderen van bewustwording rondom sociale veiligheid en in de verdere borging van een veilige en respectvolle leeromgeving voor studenten.

In april 2025 hebben de vertrouwenspersonen een hervormingsvoorstel voor het Team Sociale Veiligheid ingediend, dat door het College van Bestuur is goedgekeurd. Naar aanleiding hiervan is in de loop van 2025 de samenstelling van het team aangepast: de functie van coördinator is komen te vervallen en de rol van support officer is geïntroduceerd. 0,8 fte is herverdeeld, waarvan 0,2 fte is toegewezen aan de vertrouwenspersonen en 0,6 fte aan de support officer. De ontwikkelingen zijn gericht op het realiseren van een duidelijke rol- en taakverdeling binnen het team, efficiëntere werkprocessen, het versterken van de samenwerking met interne en externe partners, en het verduidelijken en vergroten van de dienstverlening, zichtbaarheid en vindbaarheid voor studenten en medewerkers.

De taken en verantwoordelijkheden van de vertrouwenspersonen zijn in 2025 uitgebreid en aangepast op het gebied van rapportage, advisering en beleidsontwikkeling, voorlichting en informatievoorziening, interne en externe belangenbehartiging, en het bewaken van de ontwikkeling en professionalisering van het team. Daarnaast fungeren vertrouwenspersonen als centraal meldpunt voor melders, waardoor studenten direct hun verhaal kunnen doen en toegang hebben tot passende ondersteuning. Deze aanpassingen dragen bij aan een verbeterde toegankelijkheid voor melders, een efficiëntere registratie en opvolging van meldingen, een hogere kwaliteit van de dienstverlening en versterking in de adviserende rol van het team. Door het directe beeld van wat er speelt onder studenten en de contacten met medewerkers kan het team inzicht geven in behoeften, trends en aandachtspunten.

De in november aangestelde support officer vervult een centrale rol binnen het Team Sociale Veiligheid. Zij beheert communicatie en informatievoorziening, vergroot de zichtbaarheid van het team en faciliteert interne en externe samenwerkingsverbanden. Daarnaast coördineert zij evenementen, campagnes en trainingen, onderhoudt structureel contact met faculteiten en externe partners, en ondersteunt het agendabeheer en de organisatie van overleggen. Hiermee draagt de functie bij aan efficiënte werkprocessen, versterking van het netwerk en een professionele, zichtbare positionering van het team binnen de universiteit. Bovendien ondersteunt de support officer de vertrouwenspersonen, zodat zij zich optimaal kunnen richten op hun kerntaken en de directe ondersteuning van studenten.

In 2025 waren de verantwoordelijkheden binnen het team verdeeld over drie functies: de vertrouwenspersoon, de ombudsfunctionaris en de support officer. Vanaf eind november werden de werkzaamheden over het volledige team verdeeld, waarmee de continuïteit, kwaliteit en professionaliteit van de dienstverlening verder werden versterkt.

De vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon biedt studenten, zowel melders als beklagden van ongewenst gedrag, onafhankelijke en vertrouwelijke ondersteuning, advies en begeleiding bij meldingen en vervolgtrajecten, altijd met instemming van de betrokkenen. Waar nodig verwijzen zij door naar

andere instanties of professionele hulpverleners en kunnen ze melders begeleiden bij gesprekken of procedures met andere partijen. Daarnaast dragen ze bij aan bewustwording en dialoog over sociale veiligheid via voorlichting, trainingen en advies aan studenten en medewerkers met veel contactmomenten. Op bestuurlijk niveau leveren de vertrouwenspersonen input voor preventieve richtlijnen en doen zij gevraagd en ongevraagd aanbevelingen aan het College van Bestuur over patronen, trends en ontwikkelingen rondom sociale veiligheid. Ook zijn zij verantwoordelijk voor de rapportage van meldingen en ontwikkelingen, bijvoorbeeld in het jaarlijkse verslag, waarmee zij bijdragen aan transparantie, beleidsevaluatie en continue verbetering van het Team Sociale Veiligheid. Tot slot fungeren vertrouwenspersonen als sparringpartner voor collega's bij individuele casussen *van grensoverschrijdend of zorgwekkend* gedrag en geven ze advies bij processen en trajecten in beleidsontwikkeling.

De Ombudsfunctionaris

De ombudsfunctionaris is een onafhankelijke en onbevooroordeelde gesprekspartner voor zowel medewerkers als studenten van Universiteit Maastricht. Sinds januari 2024 kunnen ook studenten rechtstreeks een beroep doen op de ombudsfunctionaris. De ombudsfunctionaris biedt een luisterend oor, kan adviseren over regelgeving, procedures en rechten en verwijst indien nodig door naar passende voorzieningen. Daarnaast faciliteert de ombudsfunctionaris gesprekken, signaleert trends en kan, op eigen initiatief of naar aanleiding van meldingen, onafhankelijk onderzoek doen naar structurele knelpunten. Bevindingen en adviezen worden rechtstreeks uitgebracht aan het College van Bestuur.

De Support Officer

De support officer ondersteunt bij het beheer van communicatie en informatievoorziening, het vergroten van de zichtbaarheid van het team en het faciliteren van interne en externe samenwerkingen. Zij coördineert evenementen, bewustwordingscampagnes en trainingen, onderhoudt structureel contact met faculteiten, studieverenigingen en externe partners en ondersteunt het agendabeheer en de organisatie van overleggen. Door deze activiteiten draagt de support officer bij aan een efficiënt werkproces, het versterken van netwerken en een professionele en zichtbare positionering van het team binnen de universiteit.



4.2 *Missie, uitgangspunten en doelstellingen*

Een sociaal veilige omgeving is van essentieel belang voor het leerproces, de persoonlijke ontwikkeling en de samenwerking tussen studenten. TSV richt zich systematisch op het verlagen van drempels om te melden, het versterken van ondersteuningsstructuren en het bevorderen van een cultuur van respect, openheid en inclusiviteit. Sociale veiligheid wordt daarbij gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid: medewerkers en studenten spelen beiden een belangrijke rol bij het herkennen, bespreken en voorkomen van onveilige situaties, en dragen zo bij aan een omgeving waarin iedereen zich gezien, gerespecteerd en gehoord voelt. Het uitgangspunt is dat deze gezamenlijke inzet bijdraagt aan een duurzame positieve impact op de universitaire gemeenschap.

In het verslagjaar lag de focus van het Team Sociale Veiligheid op het borgen van laagdrempelige ondersteuning voor studenten bij meldingen van ongewenst gedrag waarbij de

vertrouwelijkheid nooit in het gedrang raakt, de opvang en begeleiding van studenten, het functioneren als centraal meldpunt en de zorgvuldige afhandeling van meldingen. Gedurende het grootste deel van 2025 werd deze ondersteuning geboden binnen een teamstructuur waarin aanvullende ondersteunende capaciteit ontbrak, wat extra inzet vroeg op het gebied van coördinatie, afstemming en organisatie.

De nadruk voor 2026 ligt op het verder doorvoeren en bestendigen van de ingezette verbeterplannen binnen het team. Met de aanstelling van een support officer ontstaat een betere taakverdeling, waardoor de vertrouwenspersonen zich meer kunnen richten op hun kerntaken, terwijl de support officer specifieke verantwoordelijkheden overneemt. Dit draagt bij aan een efficiëntere en meer gestructureerde uitvoering van de werkzaamheden en ondersteunt de verdere professionalisering van de dienstverlening. Tegelijkertijd verwachten wij dat deze ontwikkeling bijdraagt aan een blijvende versterking van de zichtbaarheid van het team en de impact van de werkzaamheden binnen de universitaire gemeenschap. Aandachtspunten voor het komende jaar zijn tevens de diversiteit in het aanbod van vertrouwenspersonen van de universiteit en het behandelen van het vraagstuk van gecombineerde rollen als vertrouwenspersoon voor studenten.

Hieronder volgen de concrete doelstellingen:

- **Toegankelijkheid en zichtbaarheid meldpunt:** Het verder versterken van de toegankelijkheid en zichtbaarheid van het meldpunt voor studenten, onder meer via gerichte communicatie, voorlichting en vertegenwoordiging bij onderwijs- en introductiemomenten.
- **Promotiemateriaal TSV:** Het ontwikkelen van promotiemateriaal ter versterking van de herkenbaarheid van TSV, zoals een logo en brochure, in samenwerking met M&C en een extern ontwerp bureau.
- **Interne werkprocessen:** Het consolideren en verder professionaliseren van interne werkprocessen, waaronder registratie, rapportage en beleidsmatige terugkoppeling op trends en signalen.
- **Diversiteit:** Het toevoegen van een externe vertrouwenspersoon aan het team, ter vergroting van de keuzevrijheid en toegankelijkheid voor de studenten.

- **Gecombineerde rollen:** Het onderzoeken van mogelijke organisatievormen voor de vertrouwenspersoonrol, zoals de voor- en nadelen van combinatiefuncties of mogelijke (taak)hervreiding, met als doel de uitvoering van de rol en daarmee de ondersteuning van studenten zo effectief mogelijk te organiseren.
- **Preventie en bewustwording sociale veiligheid:** Het structureel bevorderen van preventie en bewustwording rondom sociale veiligheid door het organiseren en faciliteren van trainingen, workshops en campagnes voor studenten en medewerkers.
- **Samenwerking met interne en externe partijen:** Het bevorderen van de samenwerking met faculteiten, studieverenigingen en andere relevante interne en externe partijen, met het oog op duidelijke afstemming, korte lijnen, tijdige signalering en een accurate registratie.
- **Dialogoog en deskundigheidsbevordering:** Het ondersteunen van dialoog en het bevorderen van deskundigheid rondom sociale veiligheid binnen de universitaire gemeenschap, waarbij de vertrouwenspersonen fungeren als inhoudelijk sparringpartner en adviseur.
- **Continue verbetering dienstverlening en beleid:** Het verder ontwikkelen van een structurele aanpak voor de continue verbetering van de dienstverlening en het beleid op het gebied van sociale veiligheid.
- **Intervisie met andere universiteiten:** Coördineren van de nieuw opgezette intervisiegroep en met vertrouwenspersonen voor studentenmeldingen van andere Nederlandse universiteiten, alsmede deelname aan intervisiesessies.
- **Bijbscholing teamleden:** Continuering van bijbscholing ter versterking van de deskundigheid en professionele ontwikkeling van vertrouwenspersonen en het behoud van de vereiste certificering.

4.3 Werkwijze

De vertrouwenspersonen vervullen hun rol volledig onafhankelijk; de functie is niet hiërarchisch ingebed en wordt niet direct aangestuurd. Bij de behandeling van individuele casussen handelen zij eveneens onafhankelijk, waarbij informatie over melders alleen met hun expliciete toestemming wordt gedeeld. Zij rapporteren rechtstreeks aan het College van Bestuur (CvB) en signaleren, zowel op verzoek als uit eigen initiatief, terugkerende patronen, trends, ontwikkelingen en andere relevante kwesties rond sociale veiligheid, en doen hierover aanbevelingen aan het CvB.

4.4 *Activiteiten*

Ter bevordering van kennisoverdracht, het versterken van de samenwerkingen en het continu optimaliseren van de kwaliteit van onze dienstverlening, wordt er op regelmatige basis contact onderhouden met interne collega's als ook met externe organisaties. Tevens is er aansluiting bij meerdere netwerk- en overlegstructuren en intervisiegroepen, waaronder ook met andere vertrouwenspersonen van diverse Nederlandse Universiteiten. En verder wordt er deelgenomen aan tal van uiteenlopende activiteiten, zoals hieronder gespecificeerd.

Bestuurlijke afstemming

In 2025 vond, mede in het kader van de hervorming van TSV, op regelmatige basis overleg plaats met de Universiteitssecretaris. Vanaf oktober is deze overlegstructuur omgezet in periodieke kwartaaloverleggen om gezamenlijk de ontwikkeling en kwaliteit van de dienstverlening verder te brengen.

Interne overleggen

Ter versterking van de samenhang en afstemming binnen het domein sociale veiligheid is in 2025 gestart met het opzetten van structureel overleg met stakeholders binnen de UM. Er is overleg geweest met onder meer CCP, Programma Seksuele Veiligheid, de coördinatoren van de FHML-masterprogramma's, SUMa, de UM-crisismanager, Student Chaplaincy Innbetween, First Maastricht, de beleidsverantwoordelijke voor studentenverenigingen, de Commissie Kennismakingstijden Maastricht (KMTM). Vanaf 2026 zullen er op regelmatige basis multidisciplinaire overleggen worden georganiseerd geïnitieerd door de UM-crisismanager om de onderlinge afstemming, communicatie en waar mogelijk samenwerking te versterken.

Externe organisaties

De vertrouwenspersonen hebben overleg gevoerd met Slachtofferhulp, Discriminatie.nl en Perspectief Herstelbemiddeling, waarbij kennis is gemaakt met de organisaties en informatie is verkregen over hun dienstverlening en de mogelijkheden voor ondersteuning of advies voor TSV en melders.

Presentaties en workshops

In 2025 is ingezet op deskundigheidsbevordering en ondersteuning van studenten en studentenverenigingen door middel van workshops en intervisie. In dit kader zijn drie reguliere workshops 'Addressing Challenging Behavior' gepland, waarvan één is geannuleerd wegens onvoldoende deelname. Daarnaast zijn twee workshops verzorgd voor studenten van sportverenigingen aangesloten bij MUSST.

Bijscholing

In het kader van professionalisering en ter naleving van de LVV-certificeringsvoorwaarden hebben vertrouwenspersonen deelgenomen aan bijscholingen, waaronder Omgaan met emoties en weerstanden van Merlijn Opleidingen en Vertrouwenspersoon en Arbeidsconflict van Van Oss & Partners. Deze bijscholingen dragen bij aan het verbeteren van de begeleiding van studenten en het adequaat omgaan met complexe of beladen situaties. Voor 2026 staan in het eerste kwartaal een training 'Communicatie met slachtoffers' van Slachtofferhulp Nederland en de bijscholing 'Begeleiding Beklaagde' van het LIVP op de agenda.

Kwaliteitsbewaking en intervisie

Ter borging van professionalisering, kwaliteit van de dienstverlening, reflectie en onafhankelijkheid nemen de vertrouwenspersonen zowel individueel als gezamenlijk, binnen en buiten de UM, structureel deel aan (kwartaal)intervisies. Deze intervisies vinden plaats volgens de richtlijnen en voorwaarden van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV).

Eind 2025 is op initiatief van TSV een landelijke intervisiegroep opgericht, waaraan vertrouwenspersonen voor studenten van verschillende Nederlandse universiteiten deelnemen. Vanaf 2026 worden viermaandelijks online-intervisiebijeenkomsten georganiseerd.

De vertrouwenscontactpersonen (VCP's) van de grotere studentenverenigingen (KoKo, Circumflex, Saurus en Tragos) nemen onder begeleiding van een vertrouwenspersoon van TSV, deel aan intervisie. Dit is gericht op kennisdeling, reflectie en het versterken van hun signalerende en ondersteunende rol binnen de vereniging.

Vereniging voor universitaire vertrouwenspersonen NUVP

Ter bevordering van kennisuitwisseling en collegiale steun, zijn de vertrouwenspersonen aangesloten bij de Nederlandse Vereniging van Universitaire Vertrouwenspersonen (NUVP). Maandelijks organiseren zij een online koffiemoment waarin actuele vraagstukken en casuïstiek op informele en volledig anonieme wijze worden besproken. Tweemaal per jaar vindt er een fysieke samenkomst plaats in Utrecht, hier nemen één of meerdere vertrouwenspersonen aan deel.

Evenementen en Campagnes

Het team sociale veiligheid vervult in samenwerking met INKOM een adviserende rol bij de begeleiding van studenten die te maken hebben gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast is het team zichtbaar aanwezig tijdens verschillende evenementen, waaronder de Food for Thought-stand, de Besturendag en de More to Explore-markt, om studenten te informeren over beschikbare hulp- en ondersteuningsmogelijkheden.

Werving

In 2025 hebben de vertrouwenspersonen een functieprofiel opgesteld en uitgezet, waarna het wervingsproces voor de nieuwe positie van support officer succesvol is doorlopen.

Communicatie

In het kader van zichtbaarheid en bereikbaarheid zijn de website-teksten geactualiseerd. Tevens zijn de eerste stappen gezet om de herkenbaarheid van het team te versterken, onder meer door het verkennen van de mogelijkheden rondom de ontwikkeling van communicatiemiddelen zoals een logo en informatiemateriaal. De verdere uitwerking van deze initiatieven wordt in 2026 voortgezet.

Bijlage 1 Definities van ongewenst gedrag

Stalking

Stalking (ook wel belaging genoemd) is iemand bewust stelselmatig lastigvallen, waardoor die persoon zich niet meer veilig voelt. In de wet wordt stalking omschreven als 'belaging'.³

Onprofessioneel gedrag

Een onprofessionele handeling door een professional is er een die niet in overeenstemming is met de -expliciete of algemeen geaccepteerde- standaarden van het beroep.⁴

Agressie

Agressie en geweld kunnen verschillende vormen aannemen:

1. Verbale agressie zoals uitschelden, schreeuwen of zeer fel in discussie gaan. Ook discriminerende opmerkingen vallen hieronder. Verbale agressie kan zowel persoonlijk als telefonisch plaatsvinden.
2. Fysieke agressie zoals schoppen, duwen, slaan, spugen, vernielen of beroven. Bij gewelddadige overvallen kan fysieke agressie zelfs nog extremere vormen aannemen.
3. Psychische agressie zoals iemand verbaal of schriftelijk bedreigen, chanteren of vernederen. Dit wordt gedefinieerd als interne agressie.⁵

Discriminatie – Ongelijke behandeling

Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zonder dat deze behandeling te rechtvaardigen is. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd.⁶

3 De wettekst, artikel 285B Wetboek van Strafrecht

4 <https://www.encyclo.nl/begrip/onprofessioneel>

5 <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-arbeidsbelasting/agressie-en-geweld/vormen-van-agressie-en-geweld>

6 <https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling>

(Seksuele) Intimidatie

Intimidatie is gedrag waardoor iemand zich bedreigd kan voelen. Je kunt zowel lichamelijk als psychisch geïntimideerd worden. Onder intimidatie valt onder andere een intimiderende aanraking, schelden, een dreigement via de mail of als iemand dreigend dichtbij komt. Seksuele intimidatie is iedere vorm van seksueel gedrag dat door het slachtoffer als ongewenst, bedreigend en/of vernederend wordt ervaren. Bij seksuele intimidatie gaat het altijd om het gedrag met een seksuele ondertoon.⁷

Seksueel geweld

Seksueel geweld is een term die wordt gebruikt voor alle seksuele handelingen die iemand moet uitvoeren of ondergaan in een ongelijkwaardige situatie. Met ongelijkwaardig bedoelen we dat de ander meer macht heeft, sterker is, ouder is of dat je van diegene afhankelijk bent. Seksueel geweld kan gaan om aanranding, verkrachting, seksueel misbruik of online misbruik.⁸

Ongepast gedrag

Gedrag dat niet onder een van de andere categorieën valt, maar dat niet past binnen de aanvaarde omgangsvormen in onze samenleving en binnen UM wordt geclassificeerd als ongepast gedrag. De aard van een melding is niet altijd zwart-wit, maar vaak is sprake van een combinatie van oorzaken.

Pesten

Pesten is een voortdurend en opzettelijk machtsmisbruik in relaties door herhaald verbaal, fysiek en/of sociaal gedrag met de bedoeling fysieke, sociale en/of psychologische schade te veroorzaken. Het kan gaan om een individu of een groep die hun macht, of waargenomen macht, misbruikt over een of meer personen die het gevoel hebben niet in staat te zijn dit te voorkomen. Pesten kan persoonlijk of online gebeuren, via verschillende digitale platforms en apparaten en kan duidelijk (openlijk) of verborgen (verborgen) zijn. Pesten wordt in de loop van de tijd herhaald of kan herhaald worden (bijvoorbeeld door het delen van digitale

⁷ <https://www.fnv.nl/werk-inkomen/veilig-gezond-werken/grensoverschrijdend-gedrag>

⁸ <https://centrumseksueelgeweld.nl/seksueel-geweld/>

documenten). Pesten, in welke vorm of om welke reden dan ook, kan onmiddellijke, middellange en lange termijn gevolgen hebben voor de betrokkenen, inclusief omstanders.⁹

Zorgwekkend gedrag

Hierbij gaat het om personen die de grip op hun leven (dreigen te) verliezen, waardoor het risico aanwezig is dat zij zichzelf of anderen schade berokkenen. Mensen met vaak verschillende aandoeningen of beperkingen, veelal in combinatie met verschillende levensproblemen (schulden, dakloosheid, werkloosheid, verlies van dierbaren, gebrek aan participatie, onverzekerd zijn, illegaliteit, etc).¹⁰

9 <https://www.stoppestennu.nl/definitie-pesten>

10 <https://www.trimbos.nl/kennis/verward-gedrag/#wat>

