Universiteit van Amsterdam



Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2024

Jaarverslag vertrouwenspersonen 2024

Universiteit van Amsterdam

Door: Arjen Berkvens, Coördinerend vertrouwenspersoon UvA

Inhoud

1. Inleiding 3
2. Belangrijke bevindingen 5
3. Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 6
4. Wettelijk kader, gedragscode en reglement 9
5. Casussen ongewenste omgangsvormen van studenten en medewerkers 10
6. Voorlichting en activiteiten vertrowenspersonen 16
7. Ondersteuning en professionalisering 18
8. Aanbevelingen 19

1. Inleiding

In dit jaarverslag vindt u een weerslag van de bevindingen en aanbevelingen van de vertrouwenspersonen aan de UvA. Dit verslag is opgesteld door de coördinerend vertrouwenspersoon en gebaseerd op 24 individuele rapportages van vertrouwenspersonen bij de faculteiten en de diensten van de Universiteit van Amsterdam.

Het werk van vertrouwenspersonen is in essentie om individuele medewerkers en studenten op te vangen, een luisterend oor te bieden en begeleiding te geven in het vinden van een oplossing voor de situatie waar ze in zijn beland. Daarnaast doen vertrouwenspersonen aan voorlichting over hun rol en signaleren ze structurele misstanden binnen de organisatie aan het management. Het vaak persoonlijke karakter van de casuïstiek, laat onverlet dat gebeurtenissen en trends in de samenleving een grote impact kunnen hebben op het welzijn van eenieder in de UvA gemeenschap. In het afgelopen jaar was dit zeker het geval. In mei vond een serie protesten plaats, die veel indruk hebben gemaakt. De politieke realiteit van dreigende bezuinigingen leidt ertoe dat medewerkers zich bedreigd voelen in hun bestaanszekerheid. Beleid en de manier waarop over buitenlandse studenten wordt gepraat in politiek Den Haag heeft een stigmatiserend effect en geeft studenten het gevoel dat ze er eigenlijk niet helemaal bij horen. Felle discussies over migratie en genderidentiteit geven mensen met een migratieachtergrond of hen die zich anders identificeren dan man of vrouw het gevoel niet volwaardig mee te mogen doen. Kortom, het persoonlijke kan politiek worden en dat heeft gevolgen voor eenieder die daarmee te maken krijgt. De UvA staat daarmee in het centrum van het maatschappelijke debat.

2024 werd door velen binnen de UvA een heftig jaar gevonden. Het kwam dan ook als een verrassing dat we het aantal meldingen van grensoverschrijdend gedrag van studenten en medewerkers terug zagen lopen. De stijgende trend van de afgelopen jaren (met een extra sterke toename in 2023) werd dus niet doorgezet. Daar waar wij in het verleden aangaven blij te zijn met de stijgende trend, omdat het aangaf dat de vertrouwenspersonen steeds beter gevonden werden, kunnen we nu gematigd positief zijn over het feit dat we de piek wellicht in 2023 hebben gehad. Hoe de cijfers er precies uitzien kunt u in de rest van dit jaarverslag lezen. Nieuw dit jaar is dat we hebben aangegeven wat de verhouding is tussen de melder en de persoon waar een melding over werd gedaan. We zagen dat het in meerderheid gaat over meldingen van medewerkers over hun leidinggevende en bij PhD's gingen zelfs meer dan twee derde van de meldingen over de eigen supervisor.

Positief was dat we de belasting van vertrouwenspersonen in het afgelopen jaar hebben zien teruglopen naar een aanvaardbaar niveau. Slechts twee van de vertrouwenspersonen gaven aan dat ze te zwaar belast werden, maar daar was ook een duidelijke verklaring voor. De inzet van vertrouwenspersonen verdient in ieder geval een felicitatie en hierbij wordt iedereen bedankt, die het afgelopen jaar een bijdrage heeft geleverd aan een meer sociaal veilige UvA. Daarbij mag ook niet onvermeld blijven dat goed is samengewerkt met de Ombudsfunctionaris en haar team, de vertrouwenspersoon individuele rechtspositie, de vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit, de medewerkers van Bureau Communicatie, studentendecanen en studieadviseurs en de vele toegewijde HR-medewerkers op zowel centraal als decentraal niveau.

In dit jaarverslag wordt gesproken over meldingen bij de vertrouwenspersoon. Het is belangrijk een onderscheid te maken tussen meldingen die bij de vertrouwenspersonen worden gedaan en meldingen die bijvoorbeeld bij een leidinggevende, een studieadviseur of een docent worden gedaan. Het verschil is dat bij meldingen bij de vertrouwenspersoon niet altijd sprake hoeft te zijn van een vorm van opvolging. De melder bepaalt zelf of en zo ja welke vervolgstappen gewenst zijn. Bij een geregistreerde melding is er tenminste sprake van een opvanggesprek met de melder. Het jaarverslag is een

verslaglegging van de aard en het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen onderverdeeld naar verschillende categorieën ongewenste omgangsvormen.

Dit verslag heeft de volgende functies:

Informeren:	de geregistreerde aantallen en aard van de casussen ongewenste omgangsvormen;
Signaleren:	het aantal casussen kan een indicatie zijn dat (onderdelen of de uitvoering van) het geldend beleid met betrekking tot ongewenste omgangsvormen moet worden aangepast;
Verantwoorden:	het is voor de vertrouwenspersonen een verantwoording over inzet van tijd en middelen.

Het verslag biedt een overzicht van het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen en heeft niet als doel alle ongewenste omgangsvormen binnen de UvA te registreren. De meldingen moeten vooral gezien worden als een indicatie voor of men de weg naar de vertrouwenspersoon weet te vinden. Het verslag bevat bovendien slechts een beperkte inhoudelijke analyse van de achtergrond van de casussen ongewenste omgangsvormen bij de vertrouwenspersonen. De informatie die nodig is voor een uitgebreidere analyse is vertrouwelijk en valt onder de geheimhoudingsplicht van de vertrouwenspersoon.

2. Belangrijke bevindingen

- Het aantal meldingen van zowel studenten als medewerkers (inclusief PhD's) nam af. Bij studenten zagen we een daling van 33% en bij medewerkers van 19%.
- Bij medewerkers is 75% van de melders vrouw en 25% man. Bij studenten is 74% van de melders vrouw, 25% man en identificeert 1% zich anders.
- Bij de 136 meldingen van medewerkers valt op dat 58% een melding doet over de eigen leidinggevende. Van de 18 PhD's die een melding doen, meldt 72% over de eigen supervisor.
- De dienst waar de meeste meldingen worden gedaan is de Universiteitsbibliotheek (5,59% van de medewerkers) en het daaronder ressorterende Allard Pierson (9,86% van de medewerkers.)
- De faculteit met de meeste meldingen van medewerkers is ACTA met 2,71% van de medewerkers gevolgd door de Rechtenfaculteit met 2,16% van de medewerkers.
- De faculteit waar het minste meldingen zijn is FMG met 0,98% van de medewerkers. Meldingen van studenten zijn het hoogst bij ACTA met 1,67% en het laagst bij FMG met 0,17% van de studenten.

3. Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen

Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen zijn er voor studenten en medewerkers. Ook medewerkers die wel bij de UvA werken, maar niet in dienst van de UvA zijn, kunnen bij de vertrouwenspersonen terecht. Zij bieden een luisterend oor en helpen bij het zoeken naar een manier om het ongewenste gedrag te beëindigen of te de-escaleren. Vertrouwenspersonen garanderen vertrouwelijkheid en zullen nooit zonder toestemming van de melder handelen. Casussen worden door de vertrouwenspersoon geregistreerd op een manier waarop deze niet tot de melder herleidbaar zijn. Indien nodig verwijzen vertrouwenspersonen door naar professionele hulpverleners binnen of buiten de UvA. Ook kunnen zij studenten en medewerkers ondersteunen bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie.

Positionering / benoeming / facilitering

Binnen elke faculteit en gemeenschappelijke dienst van de UvA is ten minste één vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen benoemd door de decaan respectievelijk de secretaris van de Universiteit. Vertrouwenspersonen worden benoemd voor een periode van 3 jaar en kunnen onbeperkt herbenoemd worden. Vertrouwenspersonen worden formeel door de secretaris/decaan gefaciliteerd om, binnen hun bestaande functie, de rol van vertrouwenspersoon goed te kunnen uitoefenen.

Keuzevrijheid

De vertrouwenspersonen zijn er niet alleen voor de studenten en medewerkers van de eigen eenheden: iedere student of medewerker kan, ongeacht waar hij/zij/hen studeert of werkzaam is, één van de vertrouwenspersonen van de UvA benaderen. Studenten en medewerkers hebben daardoor de keuze met wie zij contact willen opnemen en kunnen bijvoorbeeld kiezen voor iemand die dichtbij of juist op enige afstand van de eigen eenheid staat.

Aantal / werving / diversiteit

In 2024 waren er aan de UvA 24 medewerkers die de rol van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen vervulden. Sommigen van hen zijn alleen vertrouwenspersoon voor studenten, sommigen alleen voor medewerkers, en anderen voor zowel studenten als medewerkers. Vacatures voor de rol van vertrouwenspersoon worden ingevuld via open werving op de vacaturepagina van de UvA en via nieuwsbrieven of een mail aan de medewerkers. De coördinerend vertrouwenspersoon is betrokken bij het selectieproces.

Tabel 1 Verloop en samenstelling vertrouwenspersonen UvA 2021/2024

Vertrouwenspersonen	Totaal	WP	OBP	Vrouw	Man	Hen
Per 2021	14	3	11	*	*	*
Per 2022	20	5	15	15	4	1
Per 2023	26	8	18	21	4	1
Per 2024	24	8	16	18	5	1
Gestart in 2024	4	3	1	2	2	0
Gestopt in 2024	4	2	2	3	1	0

* Niet geregistreerd voor 2022

UvA vertrouwenspersonen

Arjen Berkvens, coördinerend vertrouwenspersoon

Gerrie Veenstra:	ACTA
Marjan van Schijndel:	ACTA
Myrthe van Amstel:	FdR
Erik van Arkel:	FdR
Karin Venetis:	FEB
Sanne Lagziel - de Munck:	FEB
Danny Otto:	FEB (gestopt)
Lindsy Wongsopawiro:	FEB (gestart)
Eloe Kingma:	FGw
Marita Mathijsen:	FGw (gestopt)
Asli Özgen-Havekotte:	FGw
Cock Dieleman:	FGw (gestart)
Mirjam Koelewijn:	FMG
Barbera Rosenhart-Meurs:	FMG (gestopt)
Els Veldhuizen:	FMG
Joyce Helsloot:	FMG
Loes van Rijn-van Gelderen:	FMG (gestart)
Diana Vos:	FNWI
Kristien van Lunen:	FNWI (gestopt)
Joost Krijnen:	FNWI (gestart)
Belle Jansen:	FNWI
Hélène Boeren:	Bestuursstaf
Rixt Polder:	Bestuursstaf
Marjan Alberda:	Facility Services/ICTS
Enneke Tuinhof:	AC
Henriette Reerink:	Universiteit Bibliotheek
Kasper Abcouwer:	Universiteit Bibliotheek

Bij benoemingen wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de samenstelling van de groep: het doel is om UvA-breed een diverse groep vertrouwenspersonen samen te stellen (bijvoorbeeld in type functie, gender en achtergrond.) De onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon is essentieel voor het uitoefenen van het takenpakket. De rol mag daarom niet conflicteren met een andere rol of functie van de desbetreffende medewerker. Bovendien is het zo dat vertrouwenspersonen afstand houden van de afdeling waar zij zelf werkzaam zijn, omdat een al te directe band met de melder of de vermeende dader voorkomen moet worden. Van de 24 vertrouwenspersonen die in 2024 actief waren, hadden er 8 een wetenschappelijke en 16 een ondersteunende functie. Ook is het opvallend dat er van de 24 maar vijf vertrouwenspersonen man zijn. Verder is met UvA pride gedeeld welke 2 vertrouwenspersonen een band hebben met de LHBTIQ+ gemeenschap. Binnen het team zijn vier vertrouwenspersonen van kleur actief.

Aantal casussen en belasting

Aan de vertrouwenspersonen wordt ieder jaar gevraagd hoeveel meldingen ze hebben gehad en wat de aard van de meldingen was. Daarnaast wordt ze gevraagd om aan te geven hoe ze de belasting hebben ervaren en of er opvallende trends zijn de constateren.

Tabel 2 Ervaren belasting door de vpo's

(te) zwaar	2
normaal	19
(te) licht	3

We zien ten opzichte van eerdere jaren een duidelijke vooruitgang ten aanzien van de belasting van vertrouwenspersonen. Een zware belasting kan komen door een te groot aantal meldingen en ook door arbeidsintensieve meldingen. Door het toegenomen aantal vertrouwenspersonen geven er nu slechts twee aan te zwaar belast te zijn geweest. Hier zijn wel duidelijk verklaringen voor te geven, bijvoorbeeld door het (tijdelijk) uitvallen van vertrouwenspersonen bij een faculteit.

4. Wettelijk kader, gedragscode en reglement

Om te beoordelen of er sprake is van ongewenste omgangsvormen, zijn de Arbowet en de UvA-gedragscode bepalend. Er is sprake van een ongewenste omgangsvorm zodra één van betrokkenen het redelijkerwijs zo ervaren kan. De Arbowet schrijft voor dat iedere werkgever verplicht is om beleid te implementeren dat ervoor zorgt dat de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) van medewerkers zoveel mogelijk wordt beperkt. Het betreft de volgende categorieën:

Fysieke of verbale agressie: psychisch of fysiek lastiggevallen, bedreigd of aangevallen waarbij sprake is van psychische druk, soms in combinatie met misbruik van een formele of informele positie (zowel verbale als non-verbale agressie/intimidatie).

Seksuele intimidatie: bij seksueel grensoverschrijdend gedrag gaat iemand over de grenzen van een ander. Bijvoorbeeld ongewenste aanrakingen, online berichten van seksuele aard, seksuele intimidatie of seksueel misbruik. De ander, de omgeving, maar ook die persoon zelf kan daar grote fysieke, mentale en emotionele schade door oplopen. Vaak hangt het samen met machtsmisbruik.

Discriminatie: het onderscheid maken tussen personen op grond van ras (huidskleur, afkomst), leeftijd, seksuele gerichtheid, godsdienst en levensovertuiging, geslacht, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, politieke overtuiging, burgerlijke staat, soort arbeidscontract en arbeidsduur zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond is aan te wijzen.

Pesten: pesten is een vorm van systematische psychische, verbale of fysieke agressie waarbij geprobeerd wordt om iemand steeds pijn te doen. Voorbeelden: grapjes maken ten koste van iemand, iemand buitensluiten, beledigen of het beschadigen van eigendommen. Pesten kan zowel offline als online.

Reglement vertrouwenspersonen

De taken, werkwijze, rechten, plichten, belasting en reikwijdte van UvA-vertrouwenspersonen zijn omschreven in het: Reglement Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen Universiteit van Amsterdam 2021. Dit reglement bevat ook de precieze omschrijving van gehanteerde definities. Hoewel de meeste UvA-vertrouwenspersonen ook opgeleid zijn om met meldingen van integriteits-schendingen om te gaan, vallen deze niet onder het mandaat. De UvA-vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen maken daarnaast intensief gebruik van de UvA gedragscode en handreikingen op het gebied van sociale veiligheid.

Dit jaar is begonnen met de aanpassing van het reglement vertrouwenspersonen. Daar zijn twee aanleidingen voor. In 2025 zal de nieuwe klokkenluidersregeling gepubliceerd worden met daarin een rol voor de vertrouwenspersonen. Verder zal ook de begeleiding van mensen op wie een melding betrekking heeft (beschuldigden) worden opgenomen in het reglement. Hiervoor zullen aparte “begeleiders beschuldigden” worden aangesteld. Integriteit en de begeleiding van beschuldigden is niet opgenomen in het vigerende reglement. Het nieuwe reglement zal in de loop van het nieuwe jaar klaar zijn.

5. Casussen ongewenste omgangsvormen van studenten en medewerkers

Dit jaar zijn in totaal 249 meldingen ongewenst gedrag door studenten en medewerkers (inclusief PhD's) met een vertrouwenspersoon besproken. Ten opzichte van 2023 is het aantal meldingen met 25% gedaald.

Tabel 3 Meldingen ongewenst gedrag vertrouwenspersonen 2018-2024

Jaar	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Studenten	27	52	44	69	98	142	95
Medewerkers (inc. PhD's)	49	84	69	83	104	191	154
Totaal	**76**	**136**	**113**	**152**	**202**	**333**	**249**

Het is niet mogelijk op basis van de registratie van deze meldingen harde conclusies te trekken over een al dan niet sociaal veilig klimaat binnen de UvA. Studenten en medewerkers zijn niet verplicht een vertrouwenspersoon te bezoeken als zij te maken hebben gehad met ongewenst gedrag.

De registratie van het aantal casussen vindt plaats op basis van de eenheid waarvan de student of medewerker afkomstig is, ook als deze ervoor kiest een vertrouwenspersoon buiten de eigen eenheid te benaderen. De casussen zijn onderverdeeld naar de aard van het ongewenste gedrag.

Aantal en aard meldingen van studenten

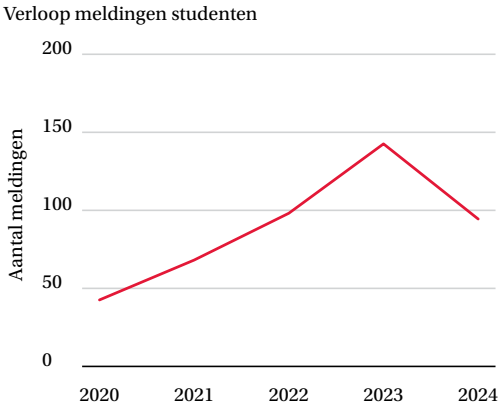
95 op een totaal van meer dan 45.000 studenten hebben één van de vertrouwenspersonen bezocht met een casus ongewenste omgangsvormen. Ten opzichte van 2023 (142) is het aantal meldingen van studenten over ongewenste omgangsvormen met meer dan 33% gedaald. Deze daling is opmerkelijk. Bij de faculteiten valt ACTA op met een hoog percentage (1,67) meldingen ten opzichte van het aantal studenten. Hieronder is voor de studenten die een beroep hebben gedaan op een vertrouwenspersoon het aantal en de aard van de meldingen uitgesplitst naar organisatie-eenheid weergegeven. Verder is inzichtelijk gemaakt hoe het aantal meldingen zich de afgelopen jaar heeft ontwikkeld.

Tabel 4 Aantal en aard van de meldingen van studenten

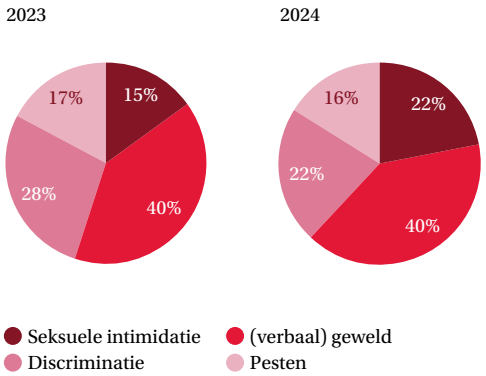
Faculteit	Seksuele intimidatie Verbaal	Seksuele intimidatie Fysiek	Geweld & Intimidatie Verbaal	Geweld & Intimidatie Fysiek	Discriminatie	Pesten	Totaal 2024	Totaal 2023	Overig	Percentage van het aantal studenten
ACTA			13	1		1	**15**	**19**	3	1,67%
FdR	1	1	4		7	1	**14**	**18**	1	0,28%
EB		2	3	2	2	2	**11**	**13**	3	0,14%
FGw	1	2	5	1	3	4	**16**	**44**		0,18%
FMG	2	8	4		4	1	**19**	**27**	8	0,17%
FNWI	1	1	2	3	5	6	**18**	**21**	1	0,25%
AUC										
Anders	1	1					**2**		1	
Totaal	**6**	**15**	**31**	**7**	**21**	**15**	**95**	**142**	**18**	**0,23%**

* De categorie anders betreft meldingen van Geneeskunde.

Tabel 5 verloop 2020-2024



Tabel 6a meldingen per categorie



Tabel 6b discriminatiegronden

Discriminatiegronden	Aantal
1. Afkomst	13
2. Geslacht (man, vrouw, intersekse, transseksualiteit)	1
3. Seksuele geaardheid	1
4. Leeftijd	
5. Handicap of chronische aandoening	2
6. Politieke gezindheid	4
7. Arbeidsrelatie (fulltime of parttime)	
8. Arbeidscontract (vast of tijdelijk)	
9. Burgerlijke staat	
10. Nationaliteit	
11. Godsdienst	
12. Levensbeschouwing	

Overige meldingen

In de categorie 'overig' zijn de meldingen opgenomen waarbij er geen sprake was van ongewenste omgangsvormen. Bij de 17 meldingen in deze categorie werd de melder doorverwezen naar een andere instantie binnen de UvA (bijvoorbeeld studieadviseur, studentendecaan of de examencommissie) en/of betrof het ander gedrag dan de hierboven vermelde categorieën.

Doorverwijzing

Bij 22 meldingen van ongewenst gedrag is de student door één van de vertrouwenspersonen doorverwezen naar een professionele hulpverlener zoals een arts of (studenten)psycholoog. Bij 1 melding is er een formele klacht ingediend bij de klachtencommissie.

Relatie melder met 'pleger'

Bij de inventarisatie van het aantal meldingen van studenten is ook de relatie van de melder met de veroorzaker van de ongewenste omgangsvormen opgenomen. Van de 95 meldingen ging het 42 keer om een situatie tussen studenten onderling en 43 keer om een situatie tussen een student en een docent en 10 keer tussen een student en een andere medewerker.

Hoe liep de melding af?

Tabel 7 resultaat meldingen studenten



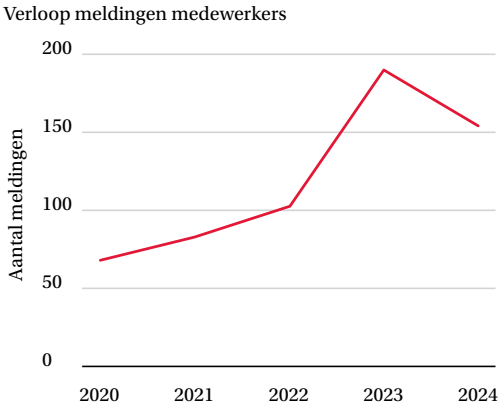
Aantal en aard meldingen van medewerkers

In 2024 hebben 154 op een totaal van een kleine 9000 medewerkers en PhD's één van de vertrouwenspersonen bezocht met een casus ongewenste omgangsvormen. Ten opzichte van 2023 (104) is het aantal meldingen van medewerkers over ongewenste omgangsvormen met 19% gedaald. Van de 154 meldingen waren er 18 van PhD's. De specifieke informatie over PhD's staat hieronder. Van de faculteiten valt ACTA op met een hoog percentage meldingen ten opzichte van het aantal medewerkers. Bij de diensten vallen de UB en het onder de UB vallende Allard Pierson op met hoge percentages meldingen ten opzichte van het aantal medewerkers. De cijfers zijn opvallend en ook besproken met de Ombudsfunctionaris en de Vertrouwenspersoon individuele rechtspositie. In 2023 viel het hoge aantal meldingen bij Overige diensten en Bestuursstaf op. In 2024 zien we dat dit aantal fors is afgenomen.

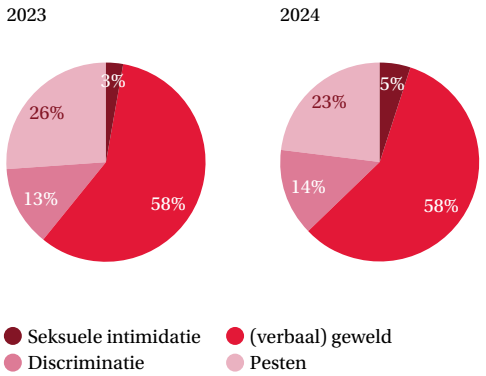
Tabel 8 Aantal en aard van de meldingen van medewerkers

Faculteit	Seksuele intimidatie Verbaal	Seksuele intimidatie Fysiek	Geweld & Intimidatie Verbaal	Geweld & Intimidatie Fysiek	Discriminatie	Pesten	Totaal 2024	Totaal 2023	Overig	Percentage van het aantal medewerkers
ACTA			17		4	2	**23**	**34**		2,71%
FdR	1		4		1	3	**9**	**12**	2	2,16%
EB			4			4	**8**	**9**	1	1,79%
FGw			5	1	4	3	**13**	**33**		1,06%
FMG	4		19		4	2	**29**	**21**	8	0,98%
FNWI	2		27		3	3	**35**	**37**	19	1,46%
AC			1		1	2	**4**		2	2,74%
FS						2	**2**	**5**		1,26%
ICTS			1		1	1	**3**	**1**		1,41%
UB			4		1	3	**8**	**5**		5,59%
Allard Pierson						7	**7**	**0**	1	9,86%
UvA Holding			2				**2**	**0**		
Overige Diensten en Bestuursstaf			5		2	4	**11**	**34**	3	2,00%
Totaal	**7**		**89**	**1**	**21**	**36**	**154**	**191**	**36**	**1,83%**

Tabel 9 verloop 2020-2024



Tabel 10a meldingen per categorie



We hebben dit jaar voor het eerst geregistreerd welke vormen van discriminatie voorkomen. Discriminatie op basis van afkomst komt het meest voor. Vertrouwenspersonen constateren dat managers niet altijd goed geïnformeerd zijn over dit onderwerp en onvoldoende zijn uitgerust om te gaan met de complexe dynamiek van discriminatie en machtsverhoudingen.

Tabel 10b discriminatiegronden

Discriminatiegronden	Aantal
1. Afkomst	9
2. Geslacht (man, vrouw, intersekse, transseksualiteit)	2
3. Seksuele geaardheid	
4. Leeftijd	3
5. Handicap of chronische aandoening	
6. Politieke gezindheid	
7. Arbeidsrelatie (fulltime of parttime)	2
8. Arbeidscontract (vast of tijdelijk)	1
9. Burgerlijke staat	
10. Nationaliteit	1
11. Godsdienst	
12. Levensbeschouwing	

Overige meldingen

In de categorie ‘overig’ zijn de meldingen opgenomen waarbij er geen sprake was van ongewenste omgangsvormen. Bij 36 meldingen in deze categorie werd de melder doorverwezen naar een andere instantie binnen de UvA, zoals een arts, psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werk en/of betrof het ander gedrag dan de hierboven vermelde categorieën.

Doorverwijzing

Bij 23 meldingen van ongewenst gedrag is de medewerker door één van de vertrouwenspersonen doorverwezen naar de Ombudsfunctionaris, een professionele hulpverlener zoals een arts, psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werk. Bij 3 meldingen is er een formele klacht ingediend bij de klachtencommissie. Bij ACTA komt het voor dat het onduidelijk is of een medewerker een VU of een UVA-contract heeft. Dat kan bij de afhandeling van klachten tot vertraging en onduidelijkheid leiden.

Relatie melder met 'pleger'

Bij de inventarisatie van het aantal meldingen van medewerkers is ook de relatie van de melder met de 'veroorzaker' van het ongewenste gedrag opgenomen. Van de 136 meldingen (exclusief PhD's) ging het 79 keer om een situatie tussen een medewerker en een leidinggevende, 52 keer om een situatie tussen medewerkers onderling en 5 keer om een situatie tussen een medewerker en een student.

Hoe liep de melding af?

Tabel 11 resultaat meldingen medewerkers



Tabel 12 Aantal en aard van de meldingen van PhD's

Faculteit	Seksuele intimidatie Verbaal	Seksuele intimidatie Fysiek	Geweld & Intimidatie Verbaal	Geweld & Intimidatie Fysiek	Discriminatie	Pesten	Melder Vrouw	Melder Man	Melder anders	Overig
ACTA			1				1			
FdR										
FEB			1				1			
FGw					1			1		
FMG	1		1				1	1		
FNWI	2		8		2	1	10	3		4
AUC										
Totaal	**3**		**11**		**3**	**1**	**13**	**5**		**4**

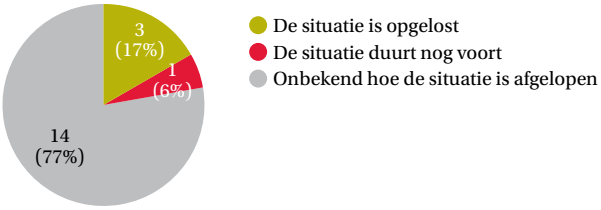
Doorverwijzing

Bij 1 melding van ongewenst gedrag is de PhD door één van de vertrouwenspersonen doorverwezen naar een professionele hulpverlener zoals een arts, psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werk.

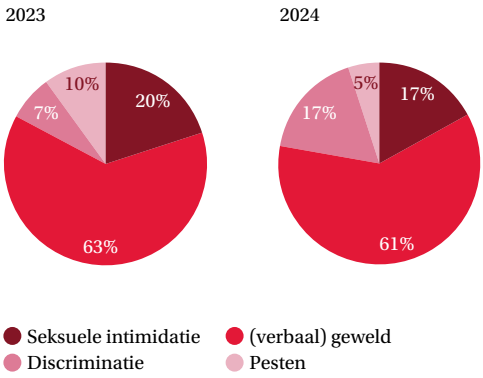
Relatie melder met 'pleger'

Bij de inventarisatie van het aantal meldingen van medewerkers is ook de relatie van de melder met de 'veroorzaker' van het ongewenste gedrag opgenomen. Van de 18 meldingen ging het 13 keer om een situatie tussen een PhD en de supervisor en 5 keer om een situatie tussen een PhD en een andere medewerker.

Tabel 13 resultaat meldingen PhD's



Tabel 14a meldingen per categorie



Tabel 14b discriminatiegronden

Discriminatiegronden	Aantal
1. Afkomst	1
2. Geslacht (man, vrouw, intersekse, transseksualiteit)	
3. Seksuele geaardheid	
4. Leeftijd	
5. Handicap of chronische aandoening	1
6. Politieke gezindheid	
7. Arbeidsrelatie (fulltime of parttime)	
8. Arbeidscontract (vast of tijdelijk)	1
9. Burgerlijke staat	
10. Nationaliteit	
11. Godsdienst	
12. Levensbeschouwing	

6. Voorlichting en activiteiten vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen hebben ook een voorlichtende taak. Op hun eigen faculteit of bij hun eigen dienst vinden jaarlijks diverse activiteiten plaats, waarbij aandacht wordt besteed aan sociale veiligheid en de specifieke rol van vertrouwenspersonen. Op centraal niveau werden er ook verschillende activiteiten ondernomen. Zo waren de UvA-vertrouwenspersonen met een stand vertegenwoordigd op de jaarlijkse markt tijdens de Intreeweek. Gedurende deze dag waren er vertrouwenspersonen aanwezig om met studenten in gesprek te gaan. Ook dit jaar was gedurende de gehele intreeweek de coördinerend vertrouwenspersoon voor de deelnemende eerstejaars beschikbaar was om mee in gesprek te gaan. Centraal werd ook weer de sociale veiligheidscampagne “Oog voor elkaar” gevoerd.

Op 13 maart vond een bijzonder evenement plaats in Spui 25. De bijeenkomst ging over sociale veiligheid in het hoger onderwijs. Een samenwerking van ECIO, het Interstedelijk Studenten Overleg, stichting TIME OUT en de Universiteit van Amsterdam. Tijdens deze bijeenkomst was er theater, voerden we het gesprek en verzamelden we best practices om sociale veiligheid in het onderwijs te verbeteren. Ook was er een panelgesprek met de initiatiefnemer van Gelijkspel Lotte Toet en bestuurder van ISO Lotte Jansen, Prof. dr. Geert ten Dam, CvB van de UvA en trekker van sociale veiligheid UNL en Dr. Liza Mügge, universitair hoofddocent en gedragswetenschapper.

In 2024 organiseerde de coördinerend vertrouwenspersoon in samenwerking met de ASVA-studenten-vakbond en de Amsterdamse Kamer van Verenigingen (AKVV) een negental workshops voor student vertrouwenscontactpersonen van facultaire studieverenigingen en Amsterdamse studenten-verenigingen. In de afgelopen jaren zijn veel studieverenigingen en studentenverenigingen ertoe overgegaan om interne vertrouwenscontactpersonen aan te stellen. Na diverse gesprekken met deze doelgroep, bleek dat het vaak ontbrak aan kennis over de rol van vertrouwenspersonen. De workshops zijn erop gericht om de studenten inzicht te geven in de taken van een vertrouwenspersoon en gaat in op de benodigde vaardigheden. Ook wordt er geoefend met een opvanggesprek. In samenwerking met de dienst Studenten Services werd aan de Intreecommissie van 2024 een workshop gegeven. De Intreecommissie organiseert de introductie van nieuwe eerstejaars. Ook werd een workshop georganiseerd voor de resident assistants. Dat zijn Nederlandse studenten die tussen internationale studenten wonen in studentenhuizen. Zij adviseren en steunen de internationale studenten. Tot slot werd samen met de dienst Studenten Services een zogenaamde podium module georganiseerd voor studieadviseurs. Het thema was zorgwekkend gedrag bij studenten.

Workshops voor UvA medewerkers

Voor de centrale Faculteit Maatschappij en Gedragswetenschappen (FMG) heeft de coördinerend vertrouwenspersoon een drietal workshops over sociale veiligheid gegeven. Voor de FMG-afdelingen Sociologie, Politicologie, Communicatiewetenschap (staf en apart voor PhD’s) zijn ook workshops georganiseerd. Bij de faculteit FNWI werden workshops georganiseerd bij het Anton Pannekoek Instituut en het Korteweg-de Vries Instituut. Ook bij het Asser Instituut (aan de rechtenfaculteit verbonden) in Den Haag werd een voorlichting over sociale veiligheid gegeven. Doel van de workshops was om met de medewerkers aan de hand van dilemma’s het gesprek aan te gaan over grensover-schrijdend gedrag. Daarbij werd ingegaan op het UvA huis van sociale veiligheid, er werd gekeken naar de gedragscode en de Arbowet en er werd ingegaan op de verschillende rollen en verantwoordelijkheden. Tot slot werd de cultuur op de UvA besproken. In totaal werden 10 workshops gegeven.

Voor de diensten van de UvA gaf de coördinerend vertrouwenspersoon workshops voor de Management Teams van ICTS, Huisvesting Ontwikkeling, Facility Services, de Bestuursstaf en het Administratief Centrum. Daarnaast was er een aparte workshop voor de HR-adviseurs. Voor de gezamenlijke diensten van de UvA en de HvA werd ook een zogenaamde Lunch & Learn opgenomen. Dit was een online sessie waarin de coördinerend vertrouwenspersoon inging op vragen over de rol van vertrouwenspersonen en sociale veiligheid. Een bijzonder initiatief van de gezamenlijke diensten was de organisatie van het interactieve theaterstuk over sociale veiligheid: “Kom op.” Hier namen alle medewerkers verplicht aan deel. De combinatie van leiderschapstrainingen, interactief theater, e-learning en online voorlichting verdient navolging bij andere UvA-onderdelen.

Gedurende het jaar gaf de coördinerend vertrouwenspersoon zes workshops aan leidinggevenden in het kader van het UvA Learning & Development programma. De doelgroep leidinggevenden is van groot belang voor de sociale veiligheid op de UvA. Zij vertegenwoordigen de organisatie, zijn verantwoordelijk voor de afhandeling van meldingen en moeten het goede voorbeeld geven aan hun medewerkers. Tot slot was de coördinerend vertrouwenspersoon te gast bij onder andere de CSR, de GOR en de gezamenlijke vergadering van CvB en decanen.

In totaal werden er in 2024 drieëntwintig (18 in 2023) workshops gegeven aan zo’n 750 medewerkers, waaronder ongeveer 250 leidinggevenden.

7. Ondersteuning en professionalisering

De vertrouwenspersonen aan de UvA zijn verbonden aan een faculteit of een dienst en inzetbaar voor de hele universiteit. Ze zijn benoemd voor drie jaar, na het volgen van een opleiding. De vertrouwenspersonen vervullen een rol. Dat betekent dat ze het werk naast hun functie uitoefenen. Ze krijgen daarvoor in principe jaarlijks 60 uur, maar indien nodig kan de decaan of de secretaris van de universiteit besluiten meer uren toe te kennen. Uitzonderingen hierop zijn de faculteit Geesteswetenschappen waar de vertrouwenspersonen 100 uur krijgen en ACTA, waar de vertrouwenspersoon is georganiseerd in een functie met de omvang van 0,1 fte. Het behoort tot de taken van de coördinerend vertrouwenspersoon om te monitoren of er voldoende capaciteit beschikbaar is bij de vertrouwenspersonen. Of de beschikbare 60 uur toereikend is, hangt sterk af van de omstandigheden in plaats en tijd en het verschilt per situatie en soms ook per persoon. Maatwerk blijft daarom belangrijk.

De inzet op de versterking van de positie van vertrouwenspersonen en hun professionalisering is als volgt vormgegeven:

- *versterking van het Team Vertrouwenspersonen*

  Er zijn diverse initiatieven genomen om het team van vertrouwenspersonen te versterken. De coördinator speelde daarin een aansturende, stimulerende en motiverende rol. Het digitaal koffie-uurtje is dit jaar een traditie geworden. Deze bijeenkomsten worden georganiseerd om de vakinhoudelijke kennis te vergroten, te reflecteren op ons werk en om relevante mensen te ontmoeten. Dit jaar werd onder andere aandacht besteed aan de juridische kanten van het werk van vertrouwenspersonen, racisme, Islamfobie en antisemitisme.

- *opleiding vertrouwenspersonen en certificering*

  Vertrouwenspersonen moeten een opleiding volgen. We raden aan dat te doen bij een opleider die een bij de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV) gecertificeerde cursus aanbiedt. Daar waar er een paar jaar geleden maar twee bureaus waren die een gecertificeerde opleiding boden, zijn er nu meer dan tien bureaus die dit doen. Een gecertificeerde vertrouwenspersoon staat op een lijst van de LVV, die is te raadplegen via de website. Om na vier jaar voor her certificering in aanmerking te komen dient een vertrouwenspersoon aan de volgende eisen te voldoen: - lidmaatschap van de LVV, - bij- en nascholing (BNS) – minimaal 24 uur, - intervisie – minimaal 32 uur, - extra activiteiten – minimaal 16 uur. De UvA stelt vertrouwenspersonen in staat om aan deze eisen te voldoen.

- *intervisie*

  De intervisie vindt twee keer per jaar plaats onder begeleiding van de coördinator. In een intervisie-sessie worden twee casussen besproken volgens een methode uit de intervisie-gids van de LVV. Verder is er ruimte voor dringende vragen over het werk.

  Los van bovenstaande intervisie, is er een optie gecreëerd om deel te nemen aan een LVV geregistreerde UvA intervisiegroep, die 4 tot 5 keer per jaar zal plaatsvinden. Deze intervisie is noodzakelijk voor her certificering. Deze groep is in 2023 van start gegaan en heeft aan onze verwachtingen voldaan. Er zijn nu acht vertrouwenspersonen lid van en dat is een mooi resultaat.

8. Aanbevelingen

Medewerkers

Net zoals in andere jaren gaan veel opmerkingen van vertrouwenspersonen over de rol van leidinggevenden. Hoewel er een handreiking voor leidinggevenden is ontwikkeld en er trainingen worden gegeven, zien we dat de meeste meldingen van medewerkers over het gedrag van hun eigen leidinggevenden gaan. Daarnaast moeten we constateren dat het nog steeds bij een aanzienlijk aantal leidinggevenden ontbreekt aan de kennis en de vaardigheden om meldingen op een juiste manier af te handelen. We constateren ook dat er onvoldoende aandacht is voor de zachte kant van leiderschap. Dat gaat om het investeren in de onderlinge verhoudingen en de veiligheid van het team. Aandacht voor psychologische veiligheid werkt preventief en gaat meldingen zoveel mogelijk tegen. Maar als er wel meldingen komen, moeten leidinggevenden hun verantwoordelijkheid nemen. Die verantwoordelijkheid staat duidelijk omschreven in de gedragscode en in de ARBO-wet. Hoewel we op de UvA vaak wars zijn van het benadrukken van hiërarchie, is het gewoon feitelijk zo dat die er wel is, al lijken de machtsverhoudingen soms ondoorzichtig. We zien de meeste meldingen dan ook komen binnen de hiërarchische verhoudingen op de werkvloer. Ook zien we nog te vaak dat er, waar actie noodzakelijk is, niet of niet voldoende adequaat wordt opgetreden: “Wel in woord, weinig in daad…,” omschreef een vertrouwenspersoon het. Het op tijd de-escaleren van een conflict dat nog een interne en informele vorm heeft, is een noodzakelijke vaardigheid die leidinggevenden in hun gereedschapskist moeten hebben. Anders blijven conflicten zich maar voortslepen en dat leidt tot stress, frustratie, uitval en erger. Er wordt kortom echt iets van leidinggevenden verwacht op het gebied van sociale veiligheid:

- Voorkomen door te investeren in het team.
- Actie ondernemen als er iets fout gaat.
- Hulp zoeken, delegeren en doorverwijzen als je er zelf niet uitkomt
- Nazorg verlenen aan de betrokkenen en het team.

Er is al het nodige gedaan, zoals de algemene e-learning, de handreiking en de workshop voor leidinggevenden. Toch zien we dat er per opleiding/ faculteit heel anders wordt omgegaan met meldingen. De een is veel sneller en effectiever dan de andere. Het in 2025 verplicht stellen van standaard leidinggevendentrainingen op het gebied van sociale veiligheid is een belangrijke volgende stap. Hopelijk plukt de UvA daar in de komende jaren de vruchten van, maar het heeft tijd nodig om deze cultuurverandering door te zetten.

Aanbevelingen medewerkers

Onze eerste aanbeveling is dan ook om te blijven investeren in leiderschap en dan met name in de preventieve soft skills die leiders nodig hebben om een cultuur van veiligheid te creëren in het team.

De tweede aanbeveling is om intervisie tussen leidinggevenden actief te stimuleren. Onderlinge uitwisseling van en reflectie op dilemma’s op het gebied van sociale veiligheid heeft grote waarde.

De derde aanbeveling is “practise what you preach.” De voorbeeldfunctie van leidinggevenden is enorm belangrijk. Daar hoort bij dat de gedragscode wordt nageleefd en dat procedures, bijvoorbeeld bij de verdeling van rollen en functies, worden gevolgd.

De vierde aanbeveling is specifiek voor ACTA en betreft het wegnemen van de onduidelijkheden die er soms zijn ten aanzien van de samenwerking tussen VU en UVA.

Studenten

Goed nieuws is dat op centraal niveau geïnvesteerd is in een parttime medewerker studenten-organisaties bij de dienst studentenservices en een beleidsmedewerker sociale veiligheid studenten bij de beleidsafdeling Academische Zaken. Deze wens werd uitgesproken in eerdere jaarverslagen en daar is nu invulling aangegeven. Er is genoeg te doen voor deze medewerkers. Ook dit jaar viel weer op dat de faculteiten het moeilijk vinden om te gaan met meldingen van studenten over andere studenten of van medewerkers over studenten. We zagen onder andere meldingen in de context van de acties rond de oorlog tussen Israël en Palestina, al waren het er minder dan in 2023, hetgeen opmerkelijk is gezien het grote aantal (gewelddadige) incidenten in de meidagen van 2024. Het was ook opvallend dat er een aantal incidenten was tussen internationale studenten. Conflicten die een oorsprong hebben in het land van herkomst, worden voortgezet als men aan de UvA studeert. Het zou de moeite waard zijn om te weten hoe dat mogelijk is. Geweld en (cyber) pesten kwamen onder andere voor bij studenten uit China en India. Andere meldingen betreffen incidenten tijdens activiteiten van studieverenigingen. Dit werd ook in het jaarverslag van 2023 al geconstateerd. Incidenten bij studentenverenigingen krijgen in de landelijke media vaak de meeste aandacht, terwijl een minderheid van de studenten daar lid van is. Bovendien zijn deze verenigingen zelfstandige organisaties, waar de UvA minder invloed op uit kan oefenen.

Dat ligt anders bij de facultaire studieverenigingen, waar veel meer studenten lid van zijn. Zij hebben vaak een eigen ruimte op de campus en spelen een belangrijke rol in het studentenleven. Risicoactiviteiten zijn feesten, borrels en (buitenlandse) reizen. Incidenten spelen zich vaak af buiten de campus, maar hebben wel effect op de onderlinge verhoudingen tijdens het studeren. Terecht hebben de meeste opleidingen hier dan ook oog voor en wordt ook gezocht naar oplossingen als de verhoudingen op de campus ernstig verstoord raken. Daarin zien we vooruitgang, maar we zien ook dat nog veel medewerkers, die een rol spelen in het onderwijs, niet weten wat ze moeten doen als incidenten zich voordoen. Daar moeten we als UvA in gaan investeren. Preventie op het gebied van sociale veiligheid zou structurele aandacht moeten krijgen. In 2023 boden we de mogelijkheid aan faculteiten en studieverenigingen om workshops af te nemen rond het thema seksuele omgangs-vormen. Het was mooi om te zien dat in 2024 een aantal faculteiten het initiatief nam om dit op eigen gelegenheid voort te zetten en met aanwezigheidsplicht te implementeren in het curriculum. Tot slot merken we op dat er in ons huis van sociale veiligheid geen mogelijkheid is voor studenten om een klacht in te dienen tegen andere studenten.

Aanbevelingen studenten

De eerste aanbeveling is dat er een handreiking wordt ontwikkeld voor en in samenwerking met de faculteiten. Deze handreiking moet de facultaire medewerkers die betrokken zijn bij het onderwijs helpen bij de afhandeling van meldingen van studenten. Het is ook belangrijk dat de expertise op dit gebied van de verschillende faculteiten zoveel mogelijk wordt gedeeld.

De tweede aanbeveling is dat er wordt onderzocht of het wenselijk is om een klachtenprocedure te ontwikkelen voor studenten onderling en van medewerkers over studenten. De ervaringen van andere universiteiten kunnen daarbij als voorbeeld dienen.

De derde aanbeveling is dat er binnen het curriculum aandacht komt voor sociale veiligheid met de nadruk op seksuele omgangsvormen. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van de bovengenoemde workshops of in de vorm van een speciaal op studenten gerichte e-learning.

De vierde aanbeveling is dat we investeren in het verzamelen en het delen van kennis over de netwerken en bestaande gevoeligheden binnen groepen internationale studenten. Dat kan ons helpen de context beter te begrijpen en effectiever (liefst preventief) op te treden. In een aantal gevallen bleek namelijk dat problematiek tussen individuele studenten zijn oorsprong vond in het land van herkomst.