



# Jaarverslag 2022

## Vertrouwenspersonen

# Jaarverslag 2022 Vertrouwenspersonen

Universiteit van Amsterdam

# Inhoud

Inleiding	3
1. Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen	4
2. Wettelijk kader, gedragscode en reglement	6
3. Casussen ongewenste omgangsvormen van studenten en medewerkers in 2022	7
4. Voorlichting	10
5. Ondersteuning vertrouwenspersonen	12
6. Constateringen en aanbevelingen van de vertrouwenspersonen	13

# Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de vertrouwenspersonen aan de UvA. 2022 was een bijzonder jaar. Door incidenten in diverse maatschappelijke sectoren, kreeg het onderwerp sociale veiligheid veel aandacht. Het was ook het jaar waarin we na een aarzelend begin (bijna) alle voorzorgsmaatregelen rond covid-19 achter ons lieten. Voor het UvA “huis van sociale veiligheid” was van belang dat op 1 april de eerste coördinerend vertrouwenspersoon Arjen Berkvens aantrad met als doel om het vertrouwenswerk aan onze universiteit te professionaliseren.

Als studenten of medewerkers van de UvA te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen (seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten, discriminatie) gaat dat ten koste van een veilige studie- of werkomgeving. Dit kan ernstige gevolgen hebben. Studenten en medewerkers kunnen (onder andere) terecht bij één van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen voor een luisterend oor en voor hulp bij het zoeken naar een oplossing. In dit jaarverslag kunt u lezen hoe vaak de vertrouwenspersonen in 2022 studenten en medewerkers hebben bijgestaan en welke ongewenste omgangsvormen dit betrof. Er wordt verder ingegaan op de rol, positie en professionalisering van de vertrouwenspersonen.

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 docent of de ombudsfunctionaris worden gedaan. Het verschil is dat bij meldingen bij de vertrouwenspersoon niet altijd sprake is van een vorm van opvolging. De melder bepaalt zelf of en zo ja welke vervolgstappen gewenst zijn.

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

Het 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 worden gezien als een indicatie of men de weg naar de vertrouwenspersoon weet te vinden. Het verslag bevat bovendien slechts een zeer 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.

# 1. 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.

In 2022 zijn er zogenaamde escalatieladders ontwikkeld, die de vertrouwenspersonen kunnen helpen om studenten en medewerkers op een goede manier te begeleiden. 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 bij de gemeenschappelijke diensten 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 2022 waren er aan de UvA 20 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. In tabel 1 is een overzicht opgenomen van de veranderingen in het bestand vertrouwenspersonen over 2022.

Tabel 1 Verloop en samenstelling vertrouwenspersonen UvA 2022

Vertrouwenspersonen	Totaal	WP	OBP
Per 2022	20	5	15
Gestart in 2022	6	2	4
Gestopt in 2022	0	0	0

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 huidige vertrouwenspersonen hebben er 5 een wetenschappelijke en 15 een ondersteunende functie.

### **UvA vertrouwenspersonen**

Arjen Berkvens, coördinerend vertrouwenspersoon

Inge van der Stap:	ACTA
Gerrie Veenstra:	ACTA
Myrthe van Amstel:	FdR
Erik van Arkel:	FdR
Karin Venetis:	FEB
Eloe Kingma:	FGw
Marita Mathijssen:	FGw
Asli Özgen:	FGw
Mirjam Koelewijn:	FMG
Barbera Rosenhart-Meurs:	FMG
Marie Hoogstraten:	FMG
Diana Vos:	FNWI
Kristien van Lunen:	FNWI
Belle Jansen:	FNWI
Hélène Boeren:	Bestuursstaf
Rixt Polder:	Bestuursstaf
Marjan Alberda:	Facility Services/ICTS
Henriette Reerink:	Universiteit Bibliotheek
Kasper Abcouwer:	Universiteit Bibliotheek

## 2. Wettelijk kader, gedragscode en reglement

Om te beoordelen of er sprake is van ongewenste omgangsvormen, zijn de ARBO-wet en de UvA-gedragscode bepalend. Er is sprake van een ongewenste omgangsvorm zodra één van betrokkenen het redelijkerwijs zo ervaren kan. De ARBO-wet 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 kan zijn 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 godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, zwangerschap of andere hoedanigheden, 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.

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.

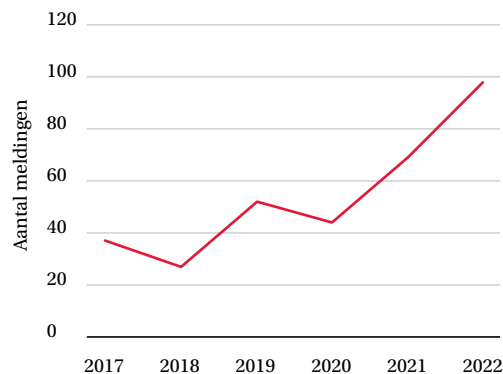
### 3. Casussen ongewenste omgangsvormen van studenten en medewerkers in 2022

In 2022 zijn in totaal 202 meldingen ongewenst gedrag door studenten of medewerkers met een vertrouwenspersoon besproken. Ten opzichte van 2021 is het aantal meldingen met 33% gestegen (Tabel 2).

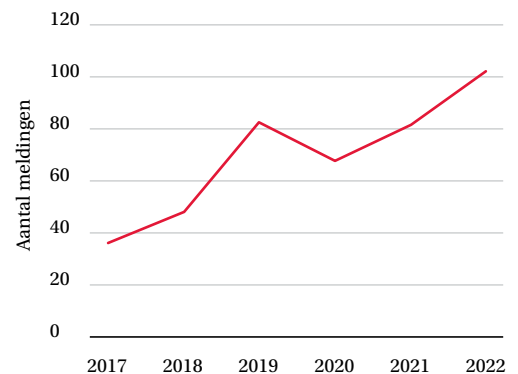
Tabel 2 Meldingen ongewenst gedrag vertrouwenspersonen 2017-2022

Jaar	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Studenten	37	27	52	44	69	98
Medewerkers	37	49	84	69	83	104
<b>Totaal</b>	<b>74</b>	<b>76</b>	<b>136</b>	<b>113</b>	<b>152</b>	<b>202</b>

Verloop meldingen studenten



Verloop meldingen medewerkers



Zoals te zien in grafieken 1 en 2 is er de afgelopen jaren een stijgende lijn in het aantal meldingen van ongewenste omgangsvormen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het onderwerp sociale veiligheid veelvuldig in het nieuws is geweest en binnen de gehele samenleving veel aandacht krijgt. In het algemeen zien we de stijging van het aantal meldingen als een goede ontwikkeling. Dit betekent dat studenten en medewerkers de vertrouwenspersonen weten te vinden en het onderwerp bespreekbaar is. Dit draagt bij aan oplossingen en verdere verbeteringen op het gebied van sociale veiligheid.

In de tabellen 3 en 4 is een overzicht opgenomen van het aantal casussen waarmee studenten en medewerkers een beroep hebben gedaan op een vertrouwenspersoon. 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.



Tabel 3 Aantal en aard van de meldingen van studenten

Faculteit	Seksuele intimidatie		Geweld & Intimidatie		Discriminatie	Pesten	Stalking	Totaal	Percentage van het aantal studenten	Overig
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek						
ACTA	1		13					14	1,37%	1
FdR	1	2	1	1	4	3		12	0,24%	5
FEB	1		1		2			4	0,06%	1
FGw	3	3	10		3	3	3	25	0,31%	6
FMG	3		7		5			15	0,11%	7
FNWI	6	2	7	4		2	4	25	0,34%	5
Onbekend	1					2		3		-
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>98</b>		<b>25</b>

In 2022 hebben 98 op een totaal van meer dan 41.000 studenten één van de vertrouwenspersonen bezocht met een casus ongewenste omgangsvormen. Ten opzichte van 2021 (69) is het aantal meldingen van studenten over ongewenste omgangsvormen met meer dan 40% gestegen.

### Overige meldingen

In de categorie 'overig' zijn de meldingen opgenomen waarbij er geen sprake was van ongewenste omgangsvormen. Bij de 25 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 9 meldingen van ongewenst gedrag is de student door één van de vertrouwenspersonen doorverwezen naar een professionele hulpverlener zoals een arts of (studenten)psycholoog. Bij 2 meldingen 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 'pleger' van de ongewenste omgangsvormen opgenomen. Van de 123 meldingen (inclusief de categorie overig) ging het 44 keer om een situatie tussen studenten onderling en 60 keer om een situatie tussen een student en een medewerker. Van 19 meldingen is dit niet genoteerd.

Tabel 4 Aantal en aard van de meldingen van medewerkers

Faculteit	Seksuele intimidatie		Geweld & Intimidatie		Discriminatie	Pesten	Stalking	Totaal	Percentage van het aantal medewerkers (PID)	Overig
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek						
ACTA			7		3	2	1	13	2,38%	8
FdR			1			2		3	0,57%	1
FEB		1	5		2	1		9	1,52%	2
FGw	3		19		1	5	1	29	2,79%	-
FMG			9					9	0,55%	7
FNWI	1		9			2		12	0,60%	9
Staven en Diensten	2		14		1	12		29	2,60%	10
<b>Totaal</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>104</b>		<b>37</b>

In 2022 hebben 104 op een totaal van bijna 7500 medewerkers één van de vertrouwenspersonen bezocht met een casus ongewenste omgangsvormen. Ten opzichte van 2021 (83) is het aantal meldingen van medewerkers over ongewenste omgangsvormen met 25% gestegen.

### **Doorverwijzing**

Bij 8 meldingen van ongewenst gedrag is de medewerker door één van de vertrouwenspersonen doorverwezen naar een professionele hulpverlener zoals een arts, psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werk. Bij 5 meldingen is er een formele klacht ingediend bij de klachtencommissie.

### **Relatie melder met 'pleger'**

Bij de inventarisatie van het aantal meldingen van medewerkers is ook de relatie van de melder met de 'pleger' van het ongewenste gedrag opgenomen. Van de 104 meldingen ging het 97 keer om een situatie tussen medewerkers onderling en 7 keer om een situatie tussen medewerker en student.

### **Overige meldingen**

In de categorie 'overig' zijn de meldingen opgenomen waarbij er geen sprake was van ongewenst omgangsvormen. Bij de 37 meldingen in deze categorie werd de melder doorverwezen naar een andere instantie binnen de UvA (bijvoorbeeld vertrouwenspersoon individuele rechtspositie, P&O of de leidinggevende) en/of betrof het ander gedrag dan de hierboven vermelde categorieën.

## 4. Voorlichting

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 intrewEEK. Deze vond plaats op 31 augustus in de Beurs van Berlage. Gedurende de hele dag waren er vertrouwenspersonen aanwezig om met studenten in gesprek te gaan. Daarbij viel op dat Nederlandse studenten over het algemeen goed weten wat vertrouwenspersonen doen, maar dat het voor buitenlandse studenten vaak veel minder bekend is.

Op 22 november is samen met Stichting Time Out SAFE SPACE, een interactief theaterstuk over sociale veiligheid in de studententijd georganiseerd in aanwezigheid van een aantal vertrouwenspersonen. SAFE SPACE stelt problemen aan de kaak en faciliteert het gesprek met studenten, docenten, vertrouwenspersonen, studieadviseurs en ondersteunend personeel van het onderwijs. Het maakt het onderwerp bespreekbaar en kijkt naar de verschillende rollen in een sociaal onveilige situatie. Wat kunnen we hiervan leren? Wat kun je zelf doen? En hoe kan het beter? Time Out maakt SAFE SPACE in co-creatie met studenten, waardoor de voorstelling aansluit bij de praktijk en herkenbare situaties bevat. Na de voorstelling was er een workshop over consent van Stichting Gelijkspel en een serious game van Talk That Talk.

### **Bekendheid vertrouwenspersonen onder studenten**

In 2022 is er bij Studenten Services een onderzoek gedaan naar het welzijn van studenten. Een panel van 392 studenten, verspreid over meerdere faculteiten, heeft een enquête met verschillende vragen over studentenwelzijn ingevuld. Eén onderdeel van de enquête was een uitvraag naar de bekendheid van vertrouwenspersonen.

Er werden hierover in de enquête 3 vragen gesteld:

- In hoeverre weten studenten in het algemeen dat er vertrouwenspersonen op de UvA zijn?
- Op welke manier zijn studenten hierover geïnformeerd?
- In hoeverre weten studenten per faculteit dat er vertrouwenspersonen op de UvA zijn?

### **Bekendheid van vertrouwenspersonen in het algemeen**

Van de studenten gaf 40% aan dat ze wisten dat er vertrouwenspersonen op de UvA waren. De uitvoerder van het onderzoek gaf aan dat dit percentage geïnterpreteerd kan worden als een redelijk hoge bekendheid (ter vergelijking: studentendecanen scoren 46%). In de toelichting van studenten werd veelal gezegd dat ze het 'logisch' vonden dat een organisatie als de UvA vertrouwenspersonen heeft.

### **Wijze van informeren**

In de enquête stonden 10 mogelijkheden over hoe studenten geïnformeerd waren over het aanwezig zijn van vertrouwenspersonen. Studenten konden meerdere antwoorden aanvinken. De belangrijkste wijze van informeren blijkt tijdens de introductie (16%), gevolgd door de website (15%) en de nieuwsbrief (14%). Ook de Tutor of Mentor speelt een belangrijke rol in het kenbaar maken van de mogelijkheid om naar een vertrouwenspersoon te gaan (13%). In de enquête was niet uitgesplitst of met introductie de algemene UvA introductie wordt bedoeld of een introductie van de opleiding.

### **Bekendheid van vertrouwenspersonen per faculteit**

Er zit discrepantie in de mate van bekendheid van vertrouwenspersonen tussen studenten van verschillende faculteiten. Hieronder een overzicht van de verschillende faculteiten en de bijbehorende percentages van de hoeveelheid studenten die weet dat er vertrouwenspersonen zijn.

FNWI: 50%

FGw: 50%

FdR: 37%

FMG: 29%

FEB: 25%

Opvallend is dat er een verband lijkt te zijn tussen de mate van bekendheid van vertrouwenspersonen per faculteit en het relatieve aantal meldingen per faculteit. Bij de faculteiten FNWI en FGw zijn er relatief meer meldingen van studenten binnengekomen bij vertrouwenspersonen, terwijl er bij de FEB relatief weinig meldingen zijn binnengekomen. Meer bekendheid lijkt tot meer meldingen te leiden. Dat leidt tot de conclusie dat we moeten blijven investeren in communicatie rond sociale veiligheid en dat de introductieperiode daarbij van groot belang is.

## 5. Ondersteuning vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen aan de UvA zijn verbonden aan een faculteit of een dienst, maar 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. Uitzondering hierop is de 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, verschilt van situatie tot situatie en soms ook van persoon tot persoon. Maatwerk blijft daarom belangrijk. Voor meer informatie hierover, zie: constatering en aanbevelingen van de vertrouwenspersonen.

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. In juli werd een bijeenkomst georganiseerd, waarbij drie gasten waren uitgenodigd: de ombudsfunctionaris de Central Diversity Officer en de secretaris van de klachtencommissie. Het is belangrijk dat de vertrouwenspersonen de andere bewoners van het huis van sociale veiligheid kennen. De ontmoeting werd door beide kanten gewaardeerd. Ook werd gestart met een maandelijks digitaal koffie-uurtje. Deze bijeenkomsten worden georganiseerd om de vakinhoudelijke kennis te vergroten, te reflecteren op ons werk en relevante mensen te ontmoeten, zoals de voorzitter van het College van Bestuur van de UvA.

- *intervisie*

De intervisie vindt twee keer per jaar plaats onder begeleiding van de coördinator. In het afgelopen jaar werd dat in vier groepen gedaan op 27 en 29 september en op 6 en 7 oktober. Op 12 december was er nog een inhaalgroep voor de mensen die ziek waren of om andere redenen afwezig waren in september of oktober. In een intervisie-sessie worden twee casussen besproken volgens een methode uit de intervisie-gids van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (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 hercertificering. Deze groep gaat in 2023 van start.

- *training en scholing*

De intervisie kan ook worden gebruikt om de opleidings- en verdiepingsbehoefte van de vertrouwenspersonen te peilen. Zo kwam er uit de intervisie in 2022 de vraag om een bijscholing rond het thema: omgaan met melders met psychische problemen. Om aan deze vraag te voldoen zal in januari 2023 een sessie van een dagdeel worden georganiseerd met het thema: "Zelfzorg en begrenzen." Deze sessie zal begin 2023 worden gegeven door bureau Studentenpsychologen.

## 6. Constateringen en aanbevelingen van de vertrouwenspersonen

Er is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in het op orde krijgen van het huis van sociale veiligheid. De gedragscode en diverse reglementen zijn herzien. Diverse nieuwe functies zijn ingericht. Dat betekent nog niet dat we er al zijn. Het is ook van groot belang dat we samen werken aan een cultuurverandering en dat is een kwestie van een lange adem. Hieronder doen we diverse constateringen en aanbevelingen voor verschillende doelgroepen.

### **Leidinggevenden**

#### *Constateringen*

- De hiërarchische relatie tussen leidinggevenden en medewerkers kan de bron zijn van sociale onveiligheid door een te sterke afhankelijkheidsrelatie en een ongelijke machtspositie.
- Een deel van de leidinggevenden is nog onvoldoende toegerust om sociale veiligheid bespreekbaar te maken, meldingen af te handelen en een veilig werkklimaat te creëren. Ook zijn er leidinggevenden die nog onvoldoende het goede voorbeeld geven en sociale veiligheid nog onvoldoende uitdragen op de werkvloer.

#### *Aanbeveling*

- Investeer in trainingen en workshops die leidinggevenden faciliteren bij het ontwikkelen van de nodige vaardigheden om met situaties van sociale onveiligheid om te gaan en meldingen op een goede en zorgvuldige manier af te handelen.

### **Medewerkers**

#### *Constateringen*

- Er is momenteel geen loket of persoon waar beklagden terecht kunnen als ze horen dat er een melding over ze is gedaan of een klacht tegen ze is ingediend. Een klacht kan stressvol zijn voor deze medewerkers, maar de vertrouwenspersonen kunnen deze taak niet ook op zich nemen.
- Er is bij sommige medewerkers wantrouwen ten opzichte van HR, omdat die als verlengstuk van de werkgever wordt gezien.
- Onder medewerkers is er nog onvoldoende een actieve aanspreekcultuur op het gebied van ongewenste omgangsvormen.

#### *Aanbevelingen*

- Zet active bystander trainingen in om medewerkers handelingsperspectieven te geven als ze getuige zijn van situaties van sociale onveiligheid.
- Organiseer de opvang en begeleiding van beklagden.

## Studenten

### Constatering

- Er is al het nodige geïnvesteerd in de informatievoorziening voor studenten over het systeem van sociale veiligheid en de verschillende hulpverlenende instanties waar zij terecht kunnen. Toch blijft dit een punt waar blijvende aandacht aan gegeven moet worden, vooral voor internationale studenten.
- Sociale veiligheid voor studenten is op dit moment niet expliciet belegd in de organisatie. Het afgelopen jaar zijn door de centrale afdeling HRM weliswaar activiteiten op dit gebied georganiseerd, maar het is niet voor de hand liggend om dergelijke werkzaamheden structureel bij HRM te beleggen, te meer HRM geen beleidsverantwoordelijkheid heeft voor studenten.

### Aanbevelingen

- Het is van belang dat er meer aandacht besteed wordt aan de verschillende culturele achtergronden van (internationale) studenten en dat docenten in staat zijn om inclusief les te geven.
- Investeer in informatievoorziening voor alle studenten en benut daarvoor de intreeweek en andere activiteiten.
- Beleg sociale veiligheid voor studenten bij een medewerker, die activiteiten kan opzetten en coördineren en bezie welke afdeling dit onder haar hoede neemt.

## Vertrouwenspersonen

### Constateringen

- Het is van belang dat de vertrouwenspersonen het gevoel hebben dat ze deel uit maken van een team, omdat het soms een eenzame positie kan zijn vanwege de vertrouwelijkheid van de casussen waarmee ze te maken krijgen.
- De verwachtingen van studenten en medewerkers ten aanzien van vertrouwenspersonen zijn soms niet realistisch.

### Aanbevelingen

- Er kan nog meer geïnvesteerd worden in de onderlinge samenwerking tussen alle vertrouwenspersonen om het teamgevoel te stimuleren.
- Het blijft belangrijk om goed uit te leggen in onze UvA-brede communicatie waarvoor medewerkers en studenten terecht kunnen bij vertrouwenspersonen en wat ze kunnen doen, maar ook wat ze niet kunnen doen.

## Kwetsbare groepen

Ook identificeren onze vertrouwenspersonen een aantal kwetsbare groepen die meer risico lopen om ongewenste omgangsvormen mee te maken en/of zich in een afhankelijke positie bevinden. Voor deze groepen is blijvend aandacht nodig om extra ondersteuning te bieden.

- PhD's blijven een zeer kwetsbare groep als het gaat om sociale veiligheid. Ze zijn vaak afhankelijk van één persoon of kleine groep personen tijdens hun promotietraject en het succes in hun verdere wetenschappelijke carrière. Daarnaast werken PhD's op basis van een tijdelijke aanstelling waardoor ze minder zekerheid hebben.
- Internationale studenten en met name Aziatische studenten zijn een andere kwetsbare groep op de UvA. Met name Chinese studenten hebben geleden onder de afgelopen jaren, waarin reizen onmogelijk was. Internationale studenten lopen in het algemeen eerder op tegen regelgeving en culturele verschillen.
- Studenten en medewerkers met een migratieachtergrond zijn vaak de eerste generatie die gaat studeren of werken aan een universiteit. Veel zaken die voor andere studenten en medewerkers vanzelfsprekend zijn, zijn dat voor hun niet.

- Medewerkers met een tijdelijk contract ervaren veel meer onzekerheid over hun toekomst, dan medewerkers met een vast contract. Het maakt dat ze afhankelijker zijn of zich afhankelijker voelen van iemand die hiërarchisch boven ze staat.
- Jonge nieuwe medewerkers hebben vaak nog maar weinig werkervaring en ervaren daardoor eerder aanpassingsproblemen.

### **Aantal casussen en belasting\***

2 vertrouwenspersonen gaven aan dat ze het aantal casussen en de bijkomende belasting te licht vonden.

7 vertrouwenspersonen gaven aan dat ze het aantal casussen en de bijkomende belasting normaal vonden.

8 vertrouwenspersonen gaven aan dat ze het aantal casussen en de bijkomende belasting te zwaar vonden. Ze gaven aan meer tijd (>60 uur) kwijt te zijn aan de behandeling van meldingen. Hiervoor worden meerdere oorzaken gegeven, zoals het hoge aantal meldingen dat bij hen werd gedaan, het hebben van weinig ervaring waardoor een casus meer tijd kost, het adviseren bij een erg ingewikkelde casus en dat er niet genoeg tijd beschikbaar wordt gesteld door leidinggevenden.

Het feit dat 8 vertrouwenspersonen aangeven dat ze de belasting te zwaar vonden, is een punt van aandacht. Er zullen de komende tijd meerdere vertrouwenspersonen bijkomen. De verwachting is dat het aantal zal stijgen tot 25. De hoop is dat dit zal leiden tot een lagere belasting. De coördinerend vertrouwenspersoon zal scherp in de gaten houden of de belasting niet te zwaar wordt en maatregelen voorstellen mocht dat wel het geval zijn. Daarbij is het belangrijk om maatwerk te leveren door bijvoorbeeld om meer uren te vragen of casussen beter te spreiden.

\* niet alle vertrouwenspersonen hebben dit onderdeel ingevuld