



Jaarverslag 2023

Vertrouwenspersonen

Jaarverslag 2023 Vertrouwenspersonen

Universiteit van Amsterdam

Inhoud

Inleiding	3
1. Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen	4
2. Wettelijk kader, gedragscode en reglement	7
3. Casussen ongewenste omgangsvormen van studenten en medewerkers in 2023	8
4. Voorlichting en activiteiten vertrouwenspersonen	13
5. Ondersteuning en professionalisering vertrouwenspersonen	15
6. Constateringen en aanbevelingen van de vertrouwenspersonen	17

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de vertrouwenspersonen aan de UvA. 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 2023 studenten en medewerkers hebben bijgestaan en welke ongewenste omgangsvormen dit betrof. Er wordt verder ingegaan op de rol, positie en professionalisering van de vertrouwenspersonen.

Ook in 2023 kreeg het onderwerp sociale veiligheid veel maatschappelijke aandacht. Zo nam het totaal aantal meldingen in 2023 ten opzichte van 2022 fors toe. Over de hele linie was er sprake van een stijging van maar liefst 65% (studenten 45%, medewerkers 84%). Daarbij is opvallend dat de meldingen van medewerkers voor 73% van het totaal door vrouwen worden gedaan, terwijl 53% van de medewerkers vrouw is. Bij studenten wordt 69% door vrouwen gemeld, terwijl 60% van de studenten vrouw is. De toename van het aantal meldingen beschouwen wij als een positieve ontwikkeling. Het laat zien dat de vertrouwenspersonen steeds beter gevonden worden.

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 is 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.

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 gezien worden als een indicatie voor 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. De vertrouwenspersonen 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 2023 waren er aan de UvA 26 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 2022/2023

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
Gestart in 2023	6	2	4	5	1	
Gestopt in 2022	2	0	2	2		

* Not registered before 2022

UvA vertrouwenspersonen

Arjen Berkvens, coördinerend vertrouwenspersoon	
Inge van der Stap:	ACTA (gestopt)
Gerrie Veenstra:	ACTA
Marjan van Schijndel	ACTA (gestart)
Myrthe van Amstel	FdR
Erik van Arkel	FdR
Karin Venetis	FEB
Sanne Lagziel - de Munck	FEB (gestart)
Danny Otto	FEB (gestart)
Eloe Kingma	FGw
Marita Mathijssen	FGw
Asli Özgen-Havekotte	FGw
Mirjam Koelewijn	FMG
Barbera Rosenhart-Meurs	FMG
Marie Hoogstraten	FMG/FNWI (gestopt)
Els Veldhuizen	FMG (gestart)
Joyce Helsloot	(gestart)
Diana Vos	FNWI
Kristien van Lunen	FNWI
Belle Jansen	FNWI
Hélène Boeren	Bestuursstaf
Rixt Polder	Bestuursstaf
Marjan Alberda	Facility Services/ICTS
Enneke Tuinhof	AC (gestart)
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 26 vertrouwenspersonen die in 2023 actief waren, hadden er 8 een wetenschappelijke en 18 een ondersteunende functie. Ook is het opvallend dat er van de 26 maar vier vertrouwenspersonen man zijn. Verder is met UvA pride gedeeld welke 2 vertrouwenspersonen een band hebben met de LHBTIQ+ gemeenschap.

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	6
normaal	9
(te) licht	3

* Niet alle vertrouwenspersonen (18/26) hebben dit onderdeel ingevuld

Het feit dat 6 vertrouwenspersonen aangeven dat ze de belasting te zwaar vonden, is een punt van aandacht. De redenen hiervoor zijn divers. Sommige vertrouwenspersonen geven aan dat dit komt door het aantal meldingen dat ze hebben gekregen. Anderen geven aan dat het kwam door een aantal hele ingewikkelde casussen, die heel veel tijd kostten. 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. Over het algemeen zijn faculteiten en diensten gelukkig bereid om te accepteren dat het werk als vertrouwenspersoon meer tijd kost dan de 60 uur die er volgens het reglement voor staat.

2. 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 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 integriteitsschendingen 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 2023

In 2023 zijn in totaal 333 meldingen ongewenst gedrag door studenten en medewerkers (inclusief PhD's) met een vertrouwenspersoon besproken. Ten opzichte van 2022 is het aantal meldingen met 65% gestegen.

Tabel 3 Meldingen ongewenst gedrag vertrouwenspersonen 2017-2023

Jaar	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Studenten	37	27	52	44	69	98	142
Medewerkers	37	49	84	69	83	104	191
Totaal	74	76	136	113	152	202	333

Er is 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.

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

In 2023 hebben 142 op een totaal van meer dan 43.000 studenten één van de vertrouwenspersonen bezocht met een casus ongewenste omgangsvormen. Ten opzichte van 2022 (98) is het aantal meldingen van studenten over ongewenste omgangsvormen met meer dan 45% gestegen. Deze stijging is fors, maar in lijn met wat we in de voorgaande jaren zagen. Bij de faculteiten valt ACTA op met een hoog percentage 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.

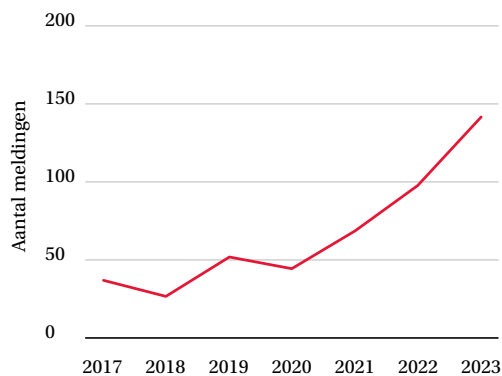
Tabel 4 Aantal en aard van de meldingen van studenten

Faculteit	Seksuele intimidatie		Geweld & Intimidatie		Discriminatie	Pesten	Totaal 2023	Totaal 2022	Overig	Percentage van het aantal studenten
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek						
ACTA	1		10	2	3	3	19	14	3	2,07%
FdR	2		1	1	6	8	18	12	8	0,37%
FEB	3	2	3		4	1	13	4		0,18%
FGw	2	5	14	1	16	6	44	25	2	0,53%
FMG		1	14	1	8	3	27	12	3	0,23%
FNWI	2	3	7	3	3	3	21	25	2	0,29%
Anders								6		
Totaal	10	11	49	8	40	24	142	98	18	

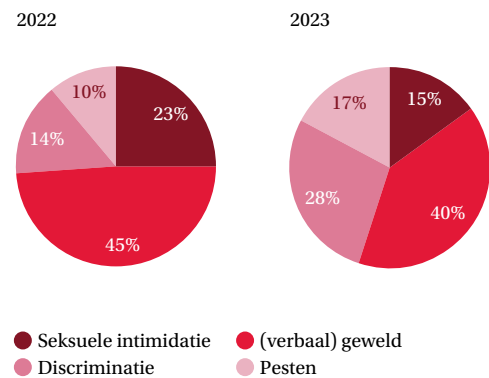
* De categorie anders betreft (in 2022) meldingen van Geneeskunde en Amsterdam University College.

Tabel 5 verloop 2017-2023

Verloop meldingen studenten



Tabel 6 meldingen per categorie



Overige meldingen

In de categorie 'overig' zijn de meldingen opgenomen waarbij er geen sprake was van ongewenste omgangsvormen. Bij de 18 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 18 meldingen van ongewenst gedrag is de student door één van de vertrouwenspersonen doorverwezen naar een professionele hulpverlener zoals een arts of (studenten)psycholoog. Bij 3 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 142 meldingen ging het 64 keer om een situatie tussen studenten onderling en 78 keer om een situatie tussen een student en een medewerker.

Hoe liep de melding af?

Voor het eerst dit jaar hebben de vertrouwenspersonen gerapporteerd hoe de melding afliep.

Tabel 7 resultaat meldingen studenten



Verschillen ten opzichte van 2022

We zien dit jaar een verdubbeling van de categorie discriminatie. Dat heeft in het bijzonder te maken met de oorlog tussen Israël en Gaza. Deze situatie heeft een grote impact op de UvA-community. Bij de vertrouwenspersonen kwamen een aantal antisemitische incidenten binnen. Daarnaast ontstonden gespannen situaties tussen vooral studenten onderling. Meldingen hierover kwamen met name binnen rond (gemaskerde) protesten, teach-ins en discussiebijeenkomsten.

Het is tevens opvallend dat er een forse afname is in het aantal meldingen seksuele intimidatie. De meest voorkomende categorieën zijn (verbaal) geweld en pesten.

Aantal en aard meldingen van medewerkers

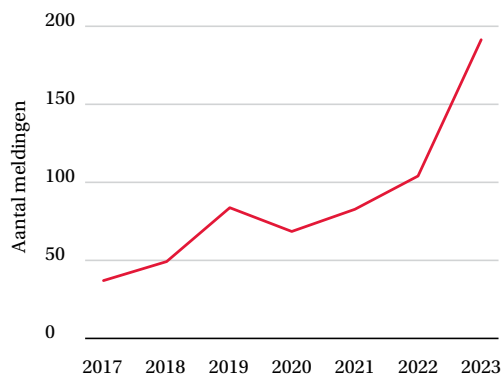
In 2023 hebben 191 op een totaal van ongeveer 8500 medewerkers en PhD's één van de vertrouwenspersonen bezocht met een casus ongewenste omgangsvormen. Ten opzichte van 2022 (104) is het aantal meldingen van medewerkers over ongewenste omgangsvormen met 84% gestegen. Dat is een opvallend grote stijging. Van de 191 meldingen waren er 30 van PhD's. Dat hebben we dit jaar voor het eerst apart bijgehouden, omdat PhD's in het vorige jaarverslag als een kwetsbare groep werden gezien. 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. We zien tevens flinke toenames van aantallen meldingen bij FdR, FMG en FNWI. Bij de diensten valt de categorie bestuursstaf en overige diensten op met een hoog percentage meldingen ten opzichte van het aantal medewerkers.

Tabel 8 Aantal en aard van de meldingen van medewerkers

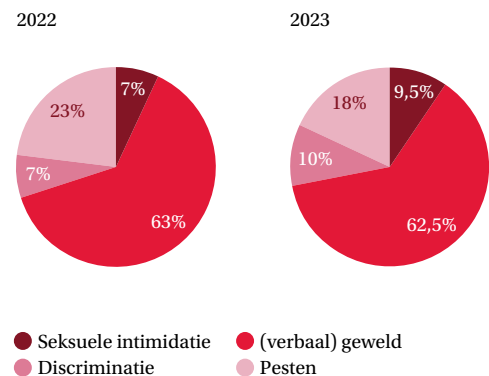
Faculteit	Seksuele intimidatie		Geweld & Intimidatie		Discriminatie	Pesten	Totaal 2023	Totaal 2022	Overig	Percentage van het aantal medewerkers
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek						
ACTA			25			9	34	13	2	6,15%
FdR	1		5			6	12	3		1,83%
EB		1	3		5		9	9	2	1,44%
FGw	3		25	1	1	3	33	29	3	2,22%
FMG	2		14		3	2	21	9	2	1,10%
FNWI	8		23		2	4	37	12	3	1,61%
AC								2	1	0,00%
FS			3			2	5	2		3,45%
ICTS					1		1	2		0,49%
UB			7		1	3	11	10	5	5,19%
Overige Diensten en Bestuursstaf	3		13		6	6	28	13	3	5,29%
Totaal	17	1	118	1	19	35	191	104	21	

Tabel 9 verloop 2017-2023

Verloop meldingen medewerkers



Tabel 10 meldingen per categorie



Overige meldingen

In de categorie 'overig' zijn de meldingen opgenomen waarbij er geen sprake was van ongewenste omgangsvormen. Bij 21 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 10 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 1 melding is er een formele klacht ingediend bij de klachtencommissie.

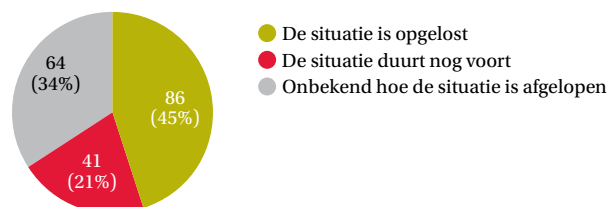
Relatie melder met 'pleger'

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 161 meldingen (exclusief PhD's) ging het 156 keer om een situatie tussen medewerkers onderling en 5 keer om een situatie tussen een medewerker en een student.

Hoe liep de melding af?

Voor het eerst dit jaar hebben de vertrouwenspersonen gerapporteerd hoe de melding afliep. In deze tabel zijn alle medewerkers (dus ook de PhD's) opgenomen.

tabel 11 resultaat meldingen medewerkers



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

Faculteit	Seksuele intimidatie		Geweld & Intimidatie		Discriminatie	Pesten	Melder Vrouw	Melder Man
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek				
ACTA			2				2	
FdR						1		1
FEB		1	1		2		2	2
FGw	2		4	1		1	7	1
FMG	1		2				3	
FNWI	2		9			1	6	6
Totaal	5	1	18	1	2	3	20	10

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 'pleger' van het ongewenste gedrag opgenomen. Van de 30 meldingen ging het 5 keer om een situatie tussen PhD's onderling en 25 keer om een situatie tussen een PhD en een andere medewerker.

4. 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. Over dat laatste bestaan soms misverstanden. Een vertrouwenspersoon meldde: “Soms wordt gedacht dat ik een soort politieagent ben.”

Op centraal niveau werden er ook verschillende activiteiten ondernomen. Zo waren de UvA-vertrouwenspersonen met een stand vertegenwoordigd op de jaarlijkse markt tijdens de intree-week. Gedurende deze dag waren er vertrouwenspersonen aanwezig om met studenten in gesprek te gaan. Nieuw dit jaar was dat gedurende de gehele intree-week de coördinerend vertrouwenspersoon voor de deelnemende eerstejaars beschikbaar was om mee in gesprek te gaan. Hier is geen gebruik van gemaakt, maar het is aan iedereen gecommuniceerd en bovendien stond de opening van de intree-week in Theater Carré ook deels in het teken van het thema sociale veiligheid en organiseerde de stichting Gelijk Spel twee workshops tijdens de Studentfair in de Beurs van Berlage.

Op 26 januari bezocht Mariëtte Hamer in haar rol als regeringscommissaris grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld de UvA. Zij ging met Geert ten Dam, voorzitter CvB, studenten en medewerkers in een volle collegezaal op de Roeterseiland campus het gesprek aan over hoe we sociale veiligheid onder de aandacht houden, waarom regels nu van belang zijn en hoe ook studenten onderling aan sociale veiligheid kunnen bijdragen. De bijeenkomst werd georganiseerd en geleid door de coördinerend vertrouwenspersoon. Naderhand heeft hij ook verder meegedacht met de ontwikkeling van een handreiking sociale veiligheid voor organisaties en feedback gegeven op het door de regeringscommissaris ontwikkelde Studentenpact.

Op 29 november is samen met Stichting Time Out SAFE SPACE, een interactief theaterstuk over sociale veiligheid in de studententijd opgevoerd. SAFE SPACE stelt problemen aan de kaak en faciliteert het gesprek met studenten, docenten, vertrouwenspersonen, studieadviseurs en ondersteunend personeel van het onderwijs. Time Out maakt SAFE SPACE in co-creatie met studenten, waardoor de voorstelling aansluit bij de praktijk en herkenbare situaties bevat. Het toneelstuk was in het Engels met als speciale doelgroep internationale studenten.

Met Stichting Gelijk Spel is de UvA een overeenkomst aangegaan voor 20 interactieve workshops om de seksuele cultuur onder studenten van de UvA te verbeteren. Tijdens de workshop gaan studenten met elkaar in gesprek hoe ze wél met elkaar willen omgaan als het gaat over seks. Aan de hand van casussen worden thema's besproken zoals het checken van wensen en grenzen, seksueel plezier en de druk om wel of niet te scoren. De coördinatie en het initiatief van de workshops lag dit jaar bij de coördinerend vertrouwenspersoon. De uitvoering lag bij de facultaire studieverenigingen en de faculteiten.

In 2023 organiseerde de coördinerend vertrouwenspersoon een negental workshops voor student vertrouwenscontactpersonen van facultaire studieverenigingen en Amsterdamse studentenverenigingen. In de afgelopen jaren zijn veel studieverenigingen en studentenverenigingen ertoe overgegaan om interne vertrouwenspersonen 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.

Workshops voor UvA medewerkers

Voor de Faculteit Maatschappij en Gedragwetenschappen (FMG) heeft de coördinerend vertrouwenspersoon voor de wetenschappelijke afdelingen, het faculteitsbureau en de ondersteunende medewerkers workshops 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 grensoverschrijdend 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 9 workshops gegeven.

Voor de diensten van de UvA gaf de coördinerend vertrouwenspersoon een presentatie in de hal van het Maagdenhuis tijdens een zogenaamd Broodje Kennis. Voor de UB nam hij deel aan een panel over sociale veiligheid. Bij FNWI werd een workshop gegeven bij het Anton Pannekoek Instituut (API) en voor de studievereniging SVIA. Ook voor de LHBTIQ+ belangenorganisatie UvA-Pride werd een workshop georganiseerd.

Tot slot gaf de coördinerend vertrouwenspersoon drie workshops aan leidinggevendenden in het kader van het UvA Learning & Development programma. De doelgroep leidinggevendenden 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.

In totaal werden er in 2023 achttien workshops gegeven aan zo'n 600 medewerkers.

5. Ondersteuning en professionalisering 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 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 maandelijks digitaal koffie-uurtje is dit jaar een traditie geworden. Deze bijeenkomsten worden georganiseerd om de vakinhoudelijke kennis te vergroten, te reflecteren en om ons werk en relevante mensen te ontmoeten, zoals de voorzitter van het College van Bestuur van de UvA.

- *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 bureau 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 hercertificering 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 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 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.

– *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 beantwoorden is in januari 2023 een sessie van een dagdeel worden georganiseerd met het thema: “Zelfzorg en begrenzen.” Deze sessie werd begin 2023 gegeven door bureau Studentenpsychologen. Op 11 december organiseerden we een tweede training door Legien Warsosemito-Schenk, MeToo coach en ervaringsdeskundige. De behoefte aan ondersteuning aan professionals die geconfronteerd worden met #metoo ervaringen wordt steeds groter. Nu de aandacht voor (seksueel) grensoverschrijdend gedrag alleen maar toeneemt, de Regeringscommissaris Mariëtte Hamer een handreiking heeft geschreven en Amnesty een manifest heeft opgesteld, is het noodzaak om nog meer gepaste aandacht en ondersteuning te geven rond #metoo. Legien Warsosemito-Schenk heeft de #MeToo gespreksetiquette ontwikkeld. Een boekje met 10 pragmatische gesprekstips. Na afloop van de training is er een borrel voor alle vertrouwenspersonen en een aantal mensen waar we intensief mee samenwerken op de UvA georganiseerd.

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. We zien de laatste tijd dat door de aandacht die er in de maatschappij en op de UvA is, er ook meldingen worden gedaan over zaken die zich in het (verre) verleden hebben afgespeeld. Dat beschouwen wij als een goed teken. 2022 en 2023 waren de jaren waarin we volop ons (nieuwe) systeem van sociale veiligheid hebben kunnen testen, niet meer gehinderd door de coronamaatregelen, die veel mensen thuishielden in 2020 en 2021. We zien dat veel van de regelingen en activiteiten op een positieve wijze bijdragen, maar dat er nog steeds verbeteringen mogelijk en nodig zijn. Zo vroegen we vorig jaar aandacht voor de rol van belaagden en zijn verheugd dat er nu een regeling voor de begeleiding van beklagden in de maak is. Het blijft ook van groot belang dat we blijven werken aan een cultuurverandering. Hoe werkt de gedragscode in de praktijk? Hoe stimuleren we normaal en gewenst gedrag in plaats van grensoverschrijdend gedrag te moeten sanctioneren? Hoe werken we effectief aan preventie?

Aanbevelingen

1) *Blijf investeren in leidinggevenden: de vrijblijvendheid voorbij.*

De cruciale rol van leidinggevenden in onze organisatie is ook dit jaar weer vaak naar voren gekomen in de rapportages van de vertrouwenspersonen. Verreweg de meeste meldingen gaan over onveilige werkrelaties tussen directe collega's, waartussen al dan niet een impliciete of expliciete hiërarchie bestaat. Er vinden regelmatig botsingen tussen werknemers en leidinggevenden plaats. Door de inzet van trainingen en workshops nemen de kennis en de vaardigheden van leidinggevenden toe. Tegelijkertijd zijn er nog veel leidinggevenden die niet goed weten hoe ze om moeten gaan met het thema sociale veiligheid. Dat kan tot gevolg hebben dat er niet, te laat, of juist disproportioneel wordt gereageerd op meldingen. Wij vragen in het bijzonder aandacht voor twee aspecten: de omgang met meldingen en de cultuur op de werkvloer.

Leidinggevenden moeten in staat zijn om meldingen van grensoverschrijdend gedrag op een accurate manier af te handelen. Dat begint met hoor- en wederhoor, vervolgens met het afhandelen van de melding en eindigt met nazorg voor de betrokken individuen en het team. Het is van groot belang dat de UvA blijft inzetten op het versterken van de capaciteiten van deze doelgroep. Hoewel iedere UvA medewerker verantwoordelijkheid draagt voor een sociaal veilig klimaat, dragen decanen, afdelingsvoorzitters, onderwijsdirecteuren en coördinatoren, directeuren bedrijfsvoering, diensten directeuren, instituut directeuren en managers en alle andere medewerkers met een leidinggevende positie een extra verantwoordelijkheid. Zij vertegenwoordigen de UvA als werkgever en hebben een voorbeeldfunctie. Een vertrouwenspersoon schreef: "Er zijn relatief veel meldingen over gedrag van leidinggevenden (onvoorspelbaar gedrag, boos worden, stress op medewerkers afreageren.)" Dat laatste is problematisch, omdat de leidinggevende verantwoordelijkheid is voor een veilige en inclusieve werkcultuur. We moeten als UvA de leidinggevende in staat stellen om hier zorg voor te dragen. Dat is aan de ene kant een kwestie van "leading by example" en aan de andere kant ook gewoon keihard met elkaar samenwerken om ervoor te zorgen dat iedereen zich welkom voelt binnen onze universiteit.

Aanbeveling

De huidige initiatieven om leidinggevenden van de nodige kennis en expertise te voorzien (training, workshops, e-learning, handreiking) zijn op vrijwillige basis. We moeten voorbij aan de vrijblijvendheid en medewerkers verplichten om zich goed voor te bereiden op hun leidinggevende taken. Dat kan door het aanbieden van cursussen en workshops, maar het is vooral belangrijk dat er structureel aandacht aan dit thema wordt geschonken, bijvoorbeeld door het organiseren van intervisie tussen leidinggevenden en door het besteden van aandacht aan de stijl van leidinggeven tijdens jaargesprekken. Het zou daarbij ook goed zijn als op de UvA website duidelijk wordt gemaakt wie de leidinggevenden zijn, waar studenten en medewerkers een melding kunnen doen. Veel van de bovengenoemde functies zijn nu onvindbaar. Dat draagt niet bij aan de transparantie die noodzakelijk is voor een veilige werkomgeving.

2) *Ondersteun studieverenigingen in het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag*

We zijn dit jaar geconfronteerd met meerdere ernstige meldingen waarbij facultaire studieverenigingen een rol speelden. Het viel daarbij op dat het nog veel te vaak onduidelijk is wie verantwoordelijk is voor de afhandeling van incidenten, die daar plaatsvinden. Is het bestuur van de vereniging verantwoordelijk of is het de faculteit die verantwoordelijkheid draagt? Het valt op dat de studieverenigingen in dergelijke situaties handelingsverlegen zijn, terwijl ze juist als verbinding tussen student en faculteit een rol van betekenis kunnen vervullen. Er is overigens wel een aantal waardevolle initiatieven genomen. De ASVA ontwikkelde voorbeeldbeleid op het gebied van sociale veiligheid, studieverenigingen besteden aandacht aan het thema en stellen interne vertrouwenspersonen aan, de coördinerend vertrouwenspersoon organiseerde trainingen voor de interne vertrouwenspersonen en workshops voor besturen. Maar dat is niet voldoende.

Aanbevelingen

Ondersteun de studieverenigingen bij het ontwikkelen en implementeren van beleid op het gebied van sociale veiligheid en doe dat samen met de faculteiten. Breng duidelijk in kaart wie er binnen de faculteiten als contactpersoon kunnen dienen in het geval van ernstig grensoverschrijdend gedrag. Faciliteer de studieverenigingen met (verplichte) workshops en trainingen en zorg dat de faculteiten hier belangstelling voor tonen en gecommitteerd aan zijn.

3) *Integreer sociale veiligheid in het onderwijs*

Studenten krijgen in de eerste maanden van hun studie heel veel te verwerken. Ze zetten de eerste stappen in een voor hen vaak nieuwe wereld. Voor veel jongvolwassenen is dat spannend en zijn de onderlinge omgangsvormen niet zomaar vanzelfsprekend. Seksueel grensoverschrijdend gedrag komt helaas met grote regelmaat voor in studentenkringen. Daarbij komt dat we ook te maken hebben met een zeer diverse samenstelling van de studentenpopulatie. Vertrouwenspersonen zien dat er bepaalde groepen studenten zijn, die het extra moeilijk kunnen hebben. Zo kregen we recent meerdere meldingen van Chinese studenten, die te maken kregen met cyberpesten. Dat gebeurt vaak volledig buiten ons blikveld op Chinese online platforms, maar het heeft wel een weerslag op de faculteiten. We zien ook dat als de politieke spanningen oplopen (denk aan Corona, de Oekraïne oorlog, verkiezingen en de oorlog in Gaza) dat dat zijn weerslag heeft op de onderlinge verhoudingen. Er lijkt de laatste tijd sprake te zijn van een verharding. De mores van sociale media platforms, zoals X, worden soms gekopieerd in de fysieke ruimte en dat uit zich in scheldpartijen en zelfs bedreigingen.

Aanbevelingen

Besteed aandacht aan onderlinge omgangsvormen en sociale veiligheid in het onderwijs. Bijvoorbeeld tijdens de facultaire introductiedagen. Maak duidelijk aan studenten dat we met z'n allen verantwoordelijk zijn voor een veilige omgeving en dat pesten, intimidatie, agressie, discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag geen plaats hebben op de UvA. De gedragscode kan daarbij behulpzaam zijn, maar het is belangrijk om dit te vertalen op een manier waarop jongeren met elkaar communiceren. De inspanningen van Bureau communicatie op Instagram zijn daarbij een goed voorbeeld.

4) *Voorkom discriminatie en racisme*

De UvA vertrouwenspersonen vragen aandacht voor kwetsbare groepen; vrouwelijke medewerkers en studenten, mensen van kleur, studenten en medewerkers met een migratieachtergrond, LHBTIQ+ personen, mensen zonder vast contract en PhD's zijn om uiteenlopende redenen kwetsbaar voor discriminerend gedrag. Voor bewuste of onbewuste uitingen van discriminerend gedrag of racistische uitlatingen is absoluut geen plaats binnen de UvA. Het is belangrijk dat zowel in het sociale veiligheidsbeleid als in het diversiteits- en inclusiebeleid blijvend aandacht aan dit onderwerp wordt besteed.

Aanbevelingen

Werk samen met de bovengenoemde groepen om tot concrete actiepunten te komen om kwetsbaarheid te verkleinen. Zorg voor bewustwording over het thema diversiteit en inclusie in de brede UvA gemeenschap en versterk de netwerken die zich hiermee bezighouden.