



Jaarverslag 2021

Netwerk Vertrouwenspersonen medewerkers en studenten

Martin Blok

Inhoudsopgave

Hoofdstuk	1	Inleiding	3
Hoofdstuk	2	Visie van de Erasmus Universiteit	3
	2.1	<i>Taak en werkwijze van de vertrouwenspersonen</i>	3
	2.2	Het netwerk van vertrouwenspersonen	4
Hoofdstuk	3	Meldingen	5
	3.1.	<i>Meldingen studenten</i>	5
	3.2	<i>Meldingen medewerkers</i>	6
	3.3	<i>Conclusies, trends</i>	7
	3.4	Aanbevelingen	8
Hoofdstuk	4	Overige activiteiten en ontwikkelingen	9

1. Inleiding

In dit verslag wordt kort ingegaan op taken, werkwijze en activiteiten van de vertrouwenspersonen en komen de cijfers van de meldingen van het jaar 2021 aan de orde. Vervolgens wordt een beeld gegeven van trends en meldingen en worden enkele aanbevelingen gedaan.

De rapportage van de vertrouwenspersonen zegt alleen iets over het aantal gevallen dat is gemeld bij de vertrouwenspersonen. Het geeft geen inzicht in het totaal aantal gevallen van pestgedrag, discriminatie of intimidatie. Binnen de faculteiten worden soms meldingen al intern afgehandeld, vaak door HR-medewerkers of leidinggevenden. Studenten kunnen hun verhaal ook kwijt bij studieadviseurs, studentendecanen en -psychologen. Hierover wordt niet centraal gerapporteerd, zodat er geen compleet beeld is van de omvang van deze problematiek.

In 2021 werd 78 keer (in 2020: 94) een beroep op de vertrouwenspersoon gedaan. In totaal werden er 136 gesprekken gevoerd (2019: 190)

De vertrouwenspersonen vervullen hun taken als rol naast hun eigen functie. Het netwerk wordt gecoördineerd door Martin Blok die daarnaast werkzaam is als student counselor bij het Institute of Social Studies.

De werkzaamheden van de vertrouwenspersonen vallen rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van het College van Bestuur.

2. Visie van de Erasmus Universiteit Rotterdam

2.1. Taak en werkwijze vertrouwenspersonen

De drie hoofdtaken van de vertrouwenspersoon:

1. opvang en begeleiding van de melder;
2. signaleren van ongewenste omgangsvormen en gevraagd en ongevraagd adviseren van leidinggevenden;
3. voorlichten en informeren van medewerkers en leidinggevenden.

Opvang en begeleiding melder

De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en alle ruimte voor het verhaal en de emoties. Alles blijft vertrouwelijk, tenzij het gaat om ernstige strafbare feiten, waarmee de vertrouwenspersoon in gewetensnood komt.

De vertrouwenspersoon staat naast de melder, hij/zij neemt het niet over. De vertrouwenspersoon helpt mee om een eigen passende keuze te maken.

De vertrouwenspersoon begeleidt de melder tijdens dit hele proces.

Signaleren van ongewenste omgangsvormen en gevraagd en ongevraagd adviseren leidinggevenden

De vertrouwenspersoon kan leidinggevenden adviseren over het actualiseren, verfijnen en uitvoeren van het beleid ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon heeft tevens een signalerende rol richting leidinggevenden.

Voorlichten en informeren van medewerkers en leidinggevenden

De vertrouwenspersoon kan door leidinggevenden ook gevraagd worden om vanuit zijn/haar deskundigheid mee te denken over het beleid of over een casus ongewenste omgangsvormen, die op het bord van de leidinggevende ligt of een trend die de leidinggevende waarneemt. Het gaat hierbij om het samen van gedachten wisselen over het te voeren beleid of het bij een casus op een rijtje zetten van de voor- en nadelen van mogelijke 'oplossingen'. Dit voorkomt vaak onnodige escalatie en leidt tot een meerwaarde voor alle betrokkenen. De vertrouwenspersoon kan dit alleen doen wanneer hij of zij nog niet betrokken is bij deze casus vanuit zijn of haar opvangrol. Wanneer de vertrouwenspersoon al wel betrokken is, kan de leidinggevende doorverwezen worden naar een collega-vertrouwenspersoon of een externe vertrouwenspersoon.

2.2 Het netwerk van vertrouwenspersonen

Het netwerk vertrouwenspersonen is een pilot project. Op dit moment zijn er naast 2 centrale vertrouwenspersonen voor zowel studenten als medewerkers ook 5 vertrouwenspersonen beschikbaar voor studenten en 15 voor medewerkers.

In januari van 2022 is er een evaluatie van de pilot gedaan. Op basis van de aanbevelingen en adviezen uit het evaluatierapport zal het netwerk het komende jaar structureel worden ingebed in de organisatie.

Als student kun je kiezen met welke vertrouwenspersoon je wilt spreken. Dat hoeft niet de vertrouwenspersoon van de eigen faculteit te zijn. Voor medewerkers geldt hetzelfde principe, je kunt kiezen uit de beschikbare vertrouwenspersonen voor medewerkers en dat hoeft niet de vertrouwenspersoon van je faculteit of afdeling te zijn. In de praktijk kiest men toch meestal voor de vertrouwenspersoon van de eigen afdeling of faculteit.

Het netwerk komt 4 keer per jaar bijeen, naast de netwerkbijeenkomsten zijn er ook intervisiebijeenkomsten, waar in kleinere groepen casuïstiek wordt behandeld.

Ook in 2021 werden de netwerk- en intervisiebijeenkomsten online gehouden.

De vertrouwenspersonen in het netwerk dragen er zorg voor, dat zij bekend zijn bij hun faculteit of afdeling. Ze kunnen gevraagd en ongevraagd adviseren over beleid en onveilige situaties.

Er is ook een kleine klankbordgroep die, onder andere, onderwerpen voor de netwerkbijeenkomsten voorbereidt.

Vertrouwenspersonen kunnen, indien gewenst, met elkaar overleggen over casuïstiek, na goedvinden van melder of meldster. Alle vertrouwenspersonen in het netwerk hebben een gecertificeerde training gevolgd om deze rol goed te kunnen vervullen.

De projectleider/coördinator van het netwerk vertrouwenspersonen heeft zeer regelmatig overleg met de ombudsfunctionaris.

De twee centrale vertrouwenspersonen hebben ook zitting in het Expertiseteam Zorgwekkend gedrag en namen daarnaast deel aan de bredere actorenbijeenkomsten over sociale veiligheid binnen de EUR.

Ze nemen voorts deel aan het Landelijk Overleg Vertrouwenspersonen van de Nederlandse Universiteiten.

3. Meldingen

3.1. Meldingen studenten

Het aantal studenten dat melding heeft gemaakt van ongewenst, grensoverschrijdend gedrag is in 2021 afgenomen, van 48 in 2020 naar 40 in 2021.

Ook in 2021 gingen de meeste meldingen van studenten over negatieve bejegening, intimidatie en seksuele intimidatie.

Ondanks lager aantal meldingen, nam het aantal meldingen over seksuele intimidatie toe.

Sommige meldingen hadden betrekking op meerdere probleemgebieden.

Melders (studenten):	2021	2020	2019	2018
Man	7	8	6	7
Vrouw	33	40	36	19
Totaal	40	48	42	26

Aangeklaagden	2021	2020	2019	2018
Man (studenten)	21	20	21	17
Vrouw (studenten)	6	9	6	3
Faculteit/Medewerkers	9	10	10	5
Anders (welzijn/dader/onbekend)	4	5	5	1
Totaal	40	48	42	26

Aard van de melding:	2021	2020	2019	2018
Negatieve bejegening/intimidatie	17	20	12	3
Pesten	9	9	2	2
Seksuele intimidatie(incl.digitaal)	23	20	20	13
Agressie	3	3	5	3
Discriminatie	6	9	5	7
Welzijn	1	2	1	4
Stalking (fysiek/digitaal)	5	7	3	0

3.2. Meldingen Medewerkers

In totaal hebben zich in 2021 38 medewerkers zich gemeld, minder dan in 2020. Evenals in 2020 zijn de aangeklaagden over het algemeen mannen, vaak in leidinggevende posities.

Het aantal meldingen over negatieve bejegening en intimidatie nam wederom af. Het aantal meldingen over arbeidsconflicten nam ook iets af.

Melders (medewerkers)	2021	2020	2019	2018
man	13	19	15	10
vrouw	25	27	30	30
Totaal	38	46	45	40

Aangeklaagden	2021	2020	2019	2018
Man	20	29	26	25
Vrouw	12	16	15	15
Organisatie	3	1	4	0
Niet bekend	3	1	0	0
Totaal	38	47	45	40

Aard van de melding	2021	2020	2019	2018
Negatieve bejegening/intimidatie	15	22	34	23
Pesten	8	5	8	9
Seksuele intimidatie	7	6	6	4
Agressie	3	3	4	4
Discriminatie	5	4	3	3
Arbeidsconflict	6	8	16	5
Integriteit	4	1	0	1
Stalking (digitaal/fysiek)	2	4	2	0
Machtsmisbruik	2	4	4	0

3.3. Conclusies, trends

Het totaal aantal meldingen op de EUR daalde naar 78 (was 94 in 2020). We hebben niet echt een verklaring voor de daling. De cijfers zijn vergelijkbaar met die van andere universiteiten. Er werden in totaal 135 gesprekken gevoerd. In de meeste gevallen was een enkel gesprek voldoende. Het komt regelmatig voor, dat men een casus wil melden, zonder dat er een vervolg is gewenst. Het kan dan gaan om een overleg- of informatiegesprek, het kan ook dat melder/meldster wil dat een bepaalde situatie bekend is bij de vertrouwenspersoon.

Afhankelijk van de aard van de melding, kan het aantal gesprekken per casus oplopen.

De gesprekken werden, ook in 2021, meestal online gevoerd.

Studenten hebben in 2021 40 keer een vertrouwenspersoon benaderd. Het aantal meldingen was lager dan in 2020 (48 meldingen).

Ook nu gingen de meeste meldingen van studenten over seksuele intimidatie en negatieve bejegening/algemene intimidatie. Ondanks een lager totaal aantal meldingen is het aantal meldingen over seksuele intimidatie toegenomen.

Het ging daarbij vaak over ongewenste aanrakingen, opmerkingen en berichten.

Angst, schaamte en een laag verwachtingspatroon over wat de universiteit kan ondernemen kunnen studenten ertoe doen besluiten om geen melding te doen. Daarnaast zijn de vertrouwenspersonen en is het werk dat zij doen nog steeds onbekend voor een grote groep studenten.

Het aantal meldingen van medewerkers over negatieve bejegening en intimidatie nam wederom af, sinds 2019 is dat aantal meldingen meer dan gehalveerd, van 34 meldingen in 2019 naar 15 in 2021. Hier lijkt thuiswerken van invloed te zijn geweest.

3.4 Aanbevelingen

Erasmus magazine deed eerder dit jaar (2022) een onderzoek onder studenten over ervaringen met seksueel grensoverschrijdend gedrag. We hadden graag gezien dat de universiteit dit zelf zou hebben opgepakt. Wij zouden graag een uitgebreider onderzoek zien, waarbij ook aandacht wordt geschonken aan andere vormen van grensoverschrijdend gedrag, zoals bijvoorbeeld discriminatie, intimidatie en pestgedrag.

Het is ook belangrijk om dit voor medewerkers te onderzoeken. Wij pleiten ervoor om dit onderwerp uitgebreid mee te nemen in de medewerkersonderzoeken. Dat geeft een betere indicatie over de aard en omvang van de problematiek dan het aantal meldingen bij de vertrouwenspersoon

De projectleider van het netwerk vertrouwenspersonen en de ombudsfunctionaris hadden in 2021 regelmatig overleg. Het mandaat van de ombudsfunctionaris verschilt uiteraard van die van de vertrouwenspersonen. De ombudsfunctionaris heeft informatierecht en onderzoeksbevoegdheid, de vertrouwenspersoon heeft dat niet, die richt zich op het ongewenst gedrag en adviseert de melder/meldster. Op het gebied van signalering van probleemgebieden zijn er echter veel overeenkomsten en er is

een goede samenwerking. Ook wordt er wederzijds doorverwezen indien nodig. Een eventuele samenbundeling van krachten zou moeten worden onderzocht.

De vacature ombudsfunctionaris is nog niet ingevuld, de twee centrale vertrouwenspersonen nemen nu tijdelijk de eerst opvang van melders/meldsters waar. Indien noodzakelijk kunnen zij de ombudsfunctionaris van het Erasmus MC inschakelen.

Het is zeer wenselijk de vacature op korte termijn te vervullen.

De maatschappelijk discussie over grensoverschrijdend gedrag wordt volop gevoerd, mede naar aanleiding van een aantal incidenten die breed zijn uitgemeten in de media.

Grensoverschrijdend gedrag zoals (seksuele) intimidatie, negatieve bejegening, ongewenste aanrakingen en/of opmerkingen pestgedrag, stalking en discriminatie, komt overal voor, ook op de universiteit. Bewustwording over deze vormen van ongewenst gedrag is een stap in de richting naar een veilige studie- en werkomgeving.

Trainingen en workshops voor zowel studenten als medewerkers dragen in hoge mate bij tot een beter inzicht in de problematiek en zijn ondersteunend bij het voeren van inhoudelijke discussies over de diverse vormen van ongewenst gedrag, over het herkennen ervan en over hoe te acteren op incidenten.

Daarbij is een goede samenwerking tussen HR, het D&I team, de ombudsfunctionaris, het netwerk vertrouwenspersonen en anderen van belang.

Het is goed om te constateren dat de EUR het manifest van Amnesty International tegen seksueel geweld heeft ondertekend. Ondertekenaars committeren zich aan het organiseren van preventie activiteiten.

Op facultair- en afdelingsniveau kunnen op het gebied van bewustwording, deskundigheidsbevordering en preventie trainingen worden georganiseerd, voor zowel leidinggevenden, andere medewerkers en studenten.

Denk aan trainingen over herkennen van en acteren op grensoverschrijdend gedrag, workshops over instemming, omstander workshops en dergelijke.

We pleiten ervoor om dergelijke trainingen en workshops standaard op te nemen in introductieprogramma's voor studenten en tijdens het "onboarding" proces van nieuwe medewerkers. Voor medewerkers zou je daarbij kunnen denken aan online trainingen met modules. Bij leidinggevenden zien we regelmatig een bepaalde mate van "handelingsverlegenheid" wanneer er melding wordt gemaakt van grensoverschrijdend gedrag. Leidinggevenden zouden baat kunnen hebben bij trainingen over het herkennen van grensoverschrijdend gedrag en hoe daar op te acteren.

4 Overige activiteiten en ontwikkelingen

Eind 2021 is het functioneren van het netwerk vertrouwenspersonen geëvalueerd door een extern bureau. Uit de bevindingen: “Het algemene beeld dat uit de evaluatie naar voren komt is dat het Netwerk Vertrouwenspersonen zinvol en nodig is als onderdeel van de zorgstructuur.

De manier waarop het Netwerk Vertrouwenspersonen is opgezet en afgelopen twee jaren heeft gefunctioneerd draagt zeker bij aan een gezonde, veilige en professionele werk- en studeeromgeving en aan het lerend vermogen van de EUR.” En: “De installatie van het Netwerk Vertrouwenspersonen bij de EUR biedt een belangrijke laagdrempelige ingang naar de zorgstructuur”.

Op basis van de aanbevelingen en adviezen uit het evaluatierapport zal het netwerk het komende jaar structureel worden ingebed in de organisatie.

Het evaluatierapport is voorgelegd aan het CvB en wordt de komende tijd binnen de organisatie gedeeld.

De twee centrale vertrouwenspersonen voeren jaarlijks gesprekken met medewerkers uit alle geledingen van de universiteit. De bedoeling van de gesprekken is om enerzijds kennismaking en aandacht vragen voor het werk van de vertrouwenspersonen en anderzijds om hen in de gelegenheid te stellen ideeën en suggesties naar voren te brengen. De gesprekken vinden plaats op wederzijds initiatief. Ook hier weet men de vertrouwenspersonen goed te vinden.

De twee centrale vertrouwenspersonen zijn in 2021 ook aangesteld als aandachtsfunctionaris huiselijk geweld. Ze hebben daartoe een training gevolgd.

Daarnaast maken de twee centrale vertrouwenspersonen deel uit van het EUR expertiseteam Zorgwekkend Gedrag (i.o.) In 2021 hebben de leden van het team op initiatief van de veiligheidscoördinatoren samen met de andere leden van het team een uitgebreide training gevolgd.

Tijdens de komende Eurekaweek zullen er diverse activiteiten worden ondernomen om de bekendheid met het netwerk vertrouwenspersonen onder studenten verder te vergroten. In samenspraak tussen het netwerk vertrouwenspersonen en het D&I team wordt er ook een omstander training verzorgd voor de Eurekaweek gidsen.