

Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2025

Netwerk Vertrouwenspersonen Ongewenste
Omgangsvormen en Integriteit

Erasmus Universiteit Rotterdam
Definitieve versie | September 2026

Opgesteld door: Eva Smeding, interim beleidsadviseur Sociale Veiligheid & Inclusie en interim coördinator Netwerk Vertrouwenspersonen

Op basis van: geaggregeerde gegevens aangeleverd door alle 18 vertrouwenspersonen van het netwerk

Gepubliceerd: 2026

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	3
Wie nam contact op?	3
Wat speelde er?	3
Bijzondere aandacht verdienen	3
Toenemende complexiteit	3
Aandachtspunten	3
1. Voorwoord	4
2. Het Netwerk Vertrouwenspersonen.....	5
2.1 Geschiedenis en ontwikkeling	5
2.2 Samenstelling in 2025	6
2.3 Registratie	6
2.4 Samenwerking binnen het hulp- en meldsysteem.....	6
3. De rol van de vertrouwenspersoon.....	7
4. Cijfers en registratie 2025	8
4.1 Methodologische verantwoording	8
4.2 Totaal aantal contacten	8
4.3 Overzicht per thema	9
5. Trends en observaties.....	10
5.1 Meer mensen vonden de weg	10
5.2 Machtsdynamiek als rode draad	10
5.3 Arbeidsconflicten: vaak rond verwachtingen en machtsmisbruik.....	10
5.4 Pesten: vaak in combinatie met machtsmisbruik	10
5.5 Wetenschappelijke integriteit en zorgwekkend gedrag	10
5.6 Discriminatiemeldingen	11
5.7 Seksueel grensoverschrijdend gedrag.....	11
5.8 Promovendi: kwetsbaar door structuur	12
5.9 Internationale medewerkers en studenten	12
5.10 Studenten: eigen patronen, eigen drempels	12
5.11 Toenemende complexiteit.....	12
6. Aandachtspunten	14
6.1 Continuïteit en positionering	14
6.2 Richting managementteams van diensten en faculteiten	14
6.3 Wat het netwerk zichzelf voorneemt	14
7. Vooruitblik	16

Managementsamenvatting

In 2025 namen 184 unieke medewerkers en studenten contact op met een vertrouwenspersoon van de Erasmus Universiteit Rotterdam, dat is een stijging van ruim 60% ten opzichte van 2024 (113 personen). In totaal vonden aanzienlijk meer gesprekken plaats: gemiddeld 2 à 3 per melder, waarbij een deel van de casussen om intensievere begeleiding vroeg.

Wie nam contact op?

Van de 184 unieke melders waren 140 medewerkers en 44 studenten. In 19 gevallen resulteerde de situatie in een ziekmelding (14 medewerkers, 5 studenten); in 10 gevallen verliet de melder de EUR (9 medewerkers, 1 student). Het gaat om 29 afzonderlijke personen.

Wat speelde er?

De grootste categorie betrof samenwerking en interpersoonlijke problematiek (118 contacten), gevolgd door arbeidsconflicten (65) en pesten (41). Bij arbeidsconflicten en pesten was de leidinggevende in ruim acht op de tien gevallen de beklaagde partij, een consistent patroon dat aansluit bij landelijke bevindingen. Discriminatie (30 contacten) en seksueel grensoverschrijdend gedrag (9, vrijwel uitsluitend studenten) kwamen ook voor.

Bijzondere aandacht verdienen

Promovendi (42 unieke contacten): structureel kwetsbaar door sterke afhankelijkheid van de promotor, onderlinge concurrentiedruk en beperkte manoeuvreerruimte. Internationale medewerkers en studenten zijn sterk vertegenwoordigd bij discriminatiemeldingen; vertrouwenspersonen vermoeden extra drempels bij het vinden van de weg naar ondersteuning.

Toenemende complexiteit

Vertrouwenspersonen merken, onder andere tijdens intervisie, dat de casussen in 2025 gemiddeld complexer aanvoelden dan in voorgaande jaren. Mensen vinden de weg naar de vertrouwenspersoon vaker pas wanneer een situatie al ver is geëscaleerd. Dit is een punt van aandacht, ook al kan het tegelijkertijd wijzen op een lagere drempel om contact op te nemen. De ruimte voor nazorg, intervisie en bijscholing was in de huidige decentrale opzet structureel te beperkt. Dit onderstreept de urgentie van de doorontwikkeling naar een professioneler, centraler georganiseerd netwerk, waarover het College van Bestuur in maart 2026 een besluit heeft genomen.

Aandachtspunten

Het netwerk signaleert drie prioriteiten: de doorontwikkeling naar de nieuwe structuur voortvarend realiseren, de onafhankelijke positionering van het netwerk borgen in de nieuwe governance, en de registratie-infrastructuur continueren. Managementteams van diensten en faculteiten worden uitgenodigd de bevindingen over leidinggevendens te bespreken en te betrekken bij leiderschapsontwikkeling.

1. Voorwoord

Wie de stap zet naar een vertrouwenspersoon, doet dat zelden lichtvoetig. Veel mensen komen bij een vertrouwenspersoon terwijl het water hen al aan de lippen staat: een grens die is overschreden, een situatie die te lang heeft geduurd. Dat mensen toch die stap zetten vraagt moed, en vertrouwen.

In 2025 hebben 184 medewerkers en studenten dat vertrouwen gesteld in een van de vertrouwenspersonen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Dat zijn er beduidend meer dan in 2024, toen het ging om 113 mensen. Meer mensen vonden de weg naar het netwerk; een ontwikkeling die past bij de groeiende aandacht voor sociale veiligheid binnen de universiteit.

2025 was voor het netwerk vertrouwenspersonen een jaar van verandering. Netwerkcoördinator en kwartiermaker Mariëlle van Leeuwen heeft het jaar benut om het fundament te leggen voor een steviger en professioneler netwerk. Ze is het gesprek aangegaan met diverse stakeholders, bestuurders en directeuren, heeft feedback verwerkt en uiteindelijk is in december 2025 een voorstel ingediend bij het CvB voor de toekomstige opzet van het netwerk. De nieuwe opzet gaat per het eerste kwartaal van 2027 van start.

Tegelijkertijd bleef het reguliere werk doorgang vinden. Vertrouwenspersonen voerden gesprekken, begeleidten mensen in ingewikkelde situaties, zochten elkaar op in intervisie en maakten zich zichtbaar op de campus; tijdens de Eurekaweek en bij de filmscreening van Beyond Silence.

Dit verslag geeft inzicht in wie zich in 2025 meldden, waarover en wat het netwerk opviel. Alle gegevens zijn geanonimiseerd en geaggregeerd, niets is herleidbaar tot individuele personen of casussen.

Namens het Netwerk Vertrouwenspersonen Ongewenst Gedrag & Integriteit
Erasmus Universiteit Rotterdam, 2026

2. Het Netwerk Vertrouwenspersonen

2.1 Geschiedenis en ontwikkeling

Tot 2019 had de EUR twee centrale vertrouwenspersonen (in deeltijd) voor de gehele universiteit. Per 2019 breidde het College van Bestuur (CvB) dit uit met een netwerk van decentrale vertrouwenspersonen, verbonden aan faculteiten en diensten. Destijds waren dit circa 20 personen, waarvan 15 voor medewerkers en 5 voor studenten. Doel was onder meer betere informatiedeling, professionalisering, beleidsontwikkeling en de mogelijkheid voor medewerkers en studenten om contact op te nemen met een vertrouwenspersoon van een andere faculteit of dienst.

Die keuze bleek een positieve ontwikkeling. Het gemiddeld aantal contacten steeg van 41 contacten per jaar in de jaren vóór 2019 naar gemiddeld 112 contacten per jaar in de periode 2019–2024. In 2025 nam dat aantal verder toe naar 184 contacten. Sociale veiligheid heeft binnen de EUR brede bestuurlijke en organisatorische aandacht; het netwerk vertrouwenspersonen weerspiegelt die aandacht.

Tegelijkertijd werd duidelijk dat de decentrale opzet, met een groot aantal vertrouwenspersonen die de rol naast hun reguliere functie vervullen voor 1 à 2 uur per week, zijn grenzen kende. Vertrouwenspersonen kregen weinig gestructureerde begeleiding of gezamenlijke kaders om op terug te vallen, waardoor uniforme werkwijzen, registratie en onderlinge samenwerking soms onvoldoende van de grond kwamen.

In 2024 werd in het beleidsdocument Inventarisatie & Advies Sociale Veiligheid (samenwerking tussen HR, E&S en het IDEA Center) geconcludeerd dat het netwerk aan doorontwikkeling toe was. Per januari 2025 is daarom een kwartiermaker aangesteld met de opdracht een toekomstbestendig plan te ontwikkelen. Na consultatie van diverse stakeholders en de medezeggenschap is in december 2025 een voorstel ingediend bij het CvB, waarop in maart 2026 een besluit volgde.

Jaar	Ontwikkeling
2019	Het College van Bestuur breidt het netwerk uit met 20 decentrale vertrouwenspersonen naast de bestaande 2 centrale vertrouwenspersonen.
2025	Het netwerk telt begin 2025 nog 24 vertrouwenspersonen. Een kwartiermaker wordt aangesteld met de opdracht een voorstel te schrijven voor doorontwikkeling. Aannamesop voor nieuwe vertrouwenspersonen; netwerk begint te krimpen. Voorstel ingediend bij het College van Bestuur in december.
2026	Het CvB neemt in maart 2026 een besluit over de doorontwikkeling van het netwerk. Overgangperiode: 10 vertrouwenspersonen actief, aangevuld met 2 externe vertrouwenspersonen op afroep. Voorbereiding op nieuwe structuur.
2027 (verwacht)	Uitfasering decentraal netwerk voltooid (Q1). Installatie van 2 interne vertrouwenspersonen (samen 1,6 fte), aangevuld met 1 à 2 externe vertrouwenspersonen op afroep.
2028 (verwacht)	Mogelijke uitbreiding capaciteit interne vertrouwenspersonen met 0,8 fte.

Het voorstel voorziet in evaluatie na het eerste jaar van de nieuwe structuur. Op basis daarvan wordt in Q3 2027 besloten of uitbreiding per 2028 naar een derde interne vertrouwenspersoon wenselijk en noodzakelijk is.

2.2 Samenstelling in 2025

Eind 2025 bestond het netwerk uit 18 vertrouwenspersonen. Door een aannamestop die begin 2025 inging, is het netwerk in de loop van het jaar gekrompen. Allen combineerden hun rol als vertrouwenspersoon met een reguliere aanstelling binnen de universiteit, voor gemiddeld 1 à 2 uur per week.

Elke faculteit en sommige diensten hadden één of meerdere vertrouwenspersonen. Hoewel vertrouwenspersonen waren aangesteld binnen een specifieke faculteit of dienst, waren zij in principe beschikbaar voor de gehele universitaire gemeenschap. Wie liever niet terechtkomt bij een vertrouwenspersoon van de eigen faculteit of dienst, kon dus kiezen voor een ander. Dit gold zowel voor studenten als medewerkers.

Medewerkers van EUR Holding, gelieerde BV's en Erasmus MC hebben toegang tot eigen vertrouwenspersonen buiten dit netwerk en hun casussen zijn niet opgenomen in de cijfers van dit verslag. Melden zij zich toch bij een van de EUR-vertrouwenspersonen, dan worden zij niet geweigerd en wél opgenomen in dit verslag. Medewerkers en studenten die met betrekking tot schendingen van de wetenschappelijke integriteit contact hebben opgenomen met een Vertrouwenspersoon Wetenschappelijke Integriteit, zijn ook niet opgenomen in dit jaarverslag. Deze vertrouwenspersonen maken op dit moment geen onderdeel uit van het netwerk. Een actueel overzicht van de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit is beschikbaar via de website van de EUR.

2.3 Registratie

In 2025 zijn de registratiecategorieën van het netwerk afgestemd op die van Safe@EUR en de ombudsfunctionaris, met als doel onderlinge vergelijking mogelijk te maken. De (geaggregeerde) registratie verliep via Excel en Teams Forms. De kwaliteit van de data is mede afhankelijk van de zorgvuldigheid waarmee individuele vertrouwenspersonen de formulieren hebben ingevuld.

In 2026 wordt de registratie verder doorontwikkeld. De ambitie is om in 2027 te werken met een uniform digitaal systeem, aansluitend bij het systeem dat Safe@EUR en de ombudsfunctionaris gebruiken.

2.4 Samenwerking binnen het hulp- en meldsysteem

Het netwerk vertrouwenspersonen werkt nauw samen met andere actoren binnen de zorgstructuur van de EUR. Safe@EUR is het centrale meldpunt voor iedereen die te maken heeft met ongewenst of zorgwekkend gedrag. Vanuit Safe@EUR vindt, waar passend, een warme overdracht plaats naar de vertrouwenspersonen voor persoonlijke ondersteuning en begeleiding. De ombudsfunctionaris komt in beeld wanneer het informele traject niet (meer) toereikend is, of wanneer een onafhankelijk onderzoek gewenst is.

Bij meldingen met een hoog veiligheidsrisico kan, via Safe@EUR, worden opgeschaald naar het Expertiseteam Zorgwekkend Gedrag, dat fungeert als tweedelijns advieslijn voor functionarissen die betrokken zijn bij complexe of risicovolle situaties. Vertrouwenspersonen verwijzen de melder waar nodig door naar o.a. HR, bedrijfsmaatschappelijk werk, OpenUp, of juridische begeleiding. Voor studenten vormen studieadviseurs, studentendecanen en studentpsychologen aanvullende, vaak laagdrempelige ondersteuningskanalen binnen de universiteit.

Tijdens de Eurekaweek waren vertrouwenspersonen in 2025 doorlopend bereikbaar, ook 's nachts. De ervaring leerde dat hier nauwelijks gebruik van werd gemaakt. Voor 2026 is daarom gekozen voor een gerichtere inzet: vertrouwenspersonen zijn bereikbaar tijdens reguliere uren, met een heldere afbakening van waar zij wel en niet voor zijn. De samenwerking met de organisatie van de Eurekaweek over passende ondersteuning tijdens het officiële programma wordt momenteel verder uitgewerkt.

3. De rol van de vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon biedt een veilige, vertrouwelijke en laagdrempelige plek aan medewerkers en studenten die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen of integriteitsvraagstukken. De rol is gebaseerd op drie kerntaken, die samen de breedte van het werk omvatten.

1. Opvangen en begeleiden

Dit is de meest zichtbare taak. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, helpt de melder de situatie te verhelderen en bespreekt mogelijke vervolgstappen. Van het afzien van verdere actie tot het indienen van een formele klacht. De regie ligt altijd bij de melder. Waar gewenst begeleidt de vertrouwenspersoon de melder ook actief, bijvoorbeeld door mee te gaan (voor mentale support) naar een gesprek met de leidinggevende, een mediationtraject, of de zitting van een klachtencommissie. Waar nodig wordt doorverwezen naar andere ondersteuning binnen of buiten de EUR.

2. Voorlichten, informeren en inspireren

Naast casusgerichte ondersteuning vervult de vertrouwenspersoon een preventieve rol. Dit omvat het informeren van medewerkers en studenten over ongewenste omgangsvormen en de rol van de vertrouwenspersoon, het deelnemen aan bewustwordingssessies en het samenwerken met leidinggevenden, HR, het IDEA Center, E&S, het Student Wellbeing Programma en andere partijen. In 2025 was het netwerk zichtbaar aanwezig tijdens de Eurekaweek en bij de filmscreening van Beyond Silence over seksueel grensoverschrijdend gedrag. Voor dit onderdeel was in 2025 minder tijd beschikbaar dan nodig gezien de beperkte capaciteit van het netwerk.

3. Gevraagd en ongevraagd adviseren

Op basis van signalen uit de praktijk levert de vertrouwenspersoon een bijdrage aan de verbetering van de sociale veiligheid binnen de organisatie. Dit kan gaan om geanonimiseerde trends en patronen die worden teruggekoppeld aan bestuur of management, of om concrete aanbevelingen voor verbetering van de werkomgeving. De vertrouwenspersoon fungeert hiermee als 'thermometer' van de organisatie. Deze signalerende en adviserende rol vraagt om voldoende tijd en een onafhankelijke positie; in de huidige decentrale opzet was hier structureel te weinig ruimte voor.

Zo vond er in 2025 binnen één faculteit een gesprek plaats tussen het MT, de HR Business Partner en hun vertrouwenspersonen over het signaal dat er regelmatig arbeidsconflict gerelateerde casuïstiek bij hen terechtkwam die niet tot de kerntaken van de vertrouwenspersoon behoort. Dit is slechts één voorbeeld van de manier waarop vertrouwenspersonen hun signalerende rol invullen.

De vertrouwenspersoon is gebonden aan strikte geheimhouding. Informatie over individuele casussen wordt nooit gedeeld met derden, tenzij de melder daar uitdrukkelijk toestemming voor geeft. Dit geldt ook voor leidinggevenden, HR en het bestuur.

4. Cijfers en registratie 2025

4.1 Methodologische verantwoording

De cijfers in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de registraties die door de vertrouwenspersonen zijn ingediend over het jaar 2025. Bij de interpretatie gelden de volgende voorbehouden:

In dit verslag wordt de term 'contact' gebruikt voor elk gesprek dat een medewerker of student heeft gevoerd met een vertrouwenspersoon, ongeacht de aard of duur van dat gesprek. Eén melder kan meerdere gesprekken hebben gehad; de 184 contacten betreffen unieke personen, niet het totaal aantal gesprekken. De persoon die contact opneemt wordt aangeduid als 'melder'; dit is de persoon over wiens situatie het gesprek gaat, niet per se degene die een formele klacht heeft ingediend of overweegt in te dienen. De term 'melding' wordt in dit verslag uitsluitend gebruikt voor formele klachten of meldingen bij een klachtencommissie, Safe@EUR of vergelijkbare instanties.

- De data weerspiegelt uitsluitend wie de drempel naar een vertrouwenspersoon heeft gehaald; een onbekend aantal situaties bereikt het netwerk nooit. Medewerkers wenden zich ook tot HR, preventiemedewerkers, Safe@EUR, de ombudsfunctionaris en andere collega's. Voor studenten zijn studieadviseurs, studentendecanen en studentpsychologen een logische keuze; die contacten zijn niet in dit verslag opgenomen. Zie hiervoor het overkoepelende Sociaal Jaarverslag 2025, opgesteld door E&S en HR.
- De volledigheid van invulling van de registratieformulieren verschilde per vertrouwenspersoon. In een aanzienlijk deel van de registraties zijn velden ingevuld met 'weet ik niet' of 'zeg ik liever niet', of zijn ze leeg gelaten. Dit beperkt de diepgang van de analyses, met name voor gegevens over de achtergrond van de melder en de aard van de situatie. Het consequenter en vollediger invullen van de registraties is een expliciet aandachtspunt voor 2026.
- De totaalcijfers zijn gebaseerd op 184 unieke melders, uitsluitend EUR-medewerkers en studenten.
- Gegevens over de beklagde partij zijn minder volledig en betrouwbaar dan gegevens over de melder; conclusies daarover worden bewust vermeden.
- Niets in dit verslag is herleidbaar tot individuele personen of casussen. Alle gegevens zijn geaggregeerd en geanonimiseerd gepresenteerd.

4.2 Totaal aantal contacten

In 2025 hadden 184 personen contact met een vertrouwenspersoon van de EUR: 140 medewerkers en 44 studenten. Dit is een stijging van ruim 60% ten opzichte van 2024, toen het ging om 113 contacten. Gemiddeld vonden per melder 2 à 3 gesprekken plaats; een deel van de casussen vroeg om intensievere begeleiding over een langere periode. In 19 gevallen resulteerde de situatie in een ziekmelding van de melder (14 medewerkers, 5 studenten); in 10 gevallen verliet de melder de EUR (9 medewerkers, 1 student). Het gaat om 29 afzonderlijke personen; er is geen overlap tussen beide groepen.

4.3 Overzicht per thema

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de thema's die aan bod kwamen. Eén casus kan meerdere thema's omvatten; de aantallen tellen daardoor niet op tot het totaal aantal melders.

Thema	Studenten	Medewerkers
Samenwerking en interpersoonlijke problematiek zonder duidelijke normschending	10	108
Arbeidsomstandigheden (o.a. arbeidsconflict, werkdruk)	1	64
Pesten	4	37
Discriminatie	12	18
Wetenschappelijke integriteit	3	18
Geweld en agressie	2	10
Zorgwekkend gedrag	3	8
Seksueel grensoverschrijdend gedrag	7	2
Ongewenst gedrag n.a.v. maatschappelijke gebeurtenissen	0	5
Bestuurlijke integriteit	0	6
Stalking	1	0
Mentale belasting	1	1
Anders: vragen over procedures / positie vertrouwenspersoon	0	7
Totaal unieke melders	44	140

De grootste categorie is samenwerking en interpersoonlijke problematiek zonder duidelijke normschending en omvat situaties waarbij sprake is van conflict of spanning, maar waarbij nog niet duidelijk is of een formele norm is overschreden. Het gaat om sowieso 108 medewerkers en 10 studenten. Veel melders komen juist in deze oriënterende fase naar een vertrouwenspersoon: om te begrijpen wat hen overkomt en welke stappen eventueel mogelijk zijn.

5. Trends en observaties

De cijfers in het vorige hoofdstuk geven een beeld van wie zich meldde en waarover. In dit hoofdstuk kijken we naar wat er achter die cijfers schuilgaat: welke patronen tekenen zich af, welke groepen verdienen bijzondere aandacht en wat zegt de casuïstiek over de sociale veiligheid aan de EUR in 2025? De observaties zijn beschrijvend van aard; geen causale verklaringen, geen uitspraken over individuele situaties.

5.1 Meer mensen vonden de weg

De stijging van 113 naar 184 contacten is de meest opvallende ontwikkeling van 2025. Vertrouwenspersonen herkennen dit als een positief signaal: meer mensen weten het netwerk te vinden en de drempel lijkt lager te zijn geworden. Zichtbaarheid op de campus via de Eurekaweek, de filmscreening van Beyond Silence, de reeks Active Bystander Trainingen voor medewerkers en andere activiteiten draagt hier vermoedelijk aan bij. Tegelijkertijd is voorzichtigheid geboden: een stijging in het aantal meldingen kan ook wijzen op toename van de onderliggende problematiek, en dat is op basis van de beschikbare data niet vast te stellen. Wat wel duidelijk is: de vragen die mensen meebrengen zijn niet eenvoudiger geworden. Situaties zijn vaak al geëscaleerd voordat iemand bij een vertrouwenspersoon aanklopt.

5.2 Machtsdynamiek als rode draad

Een terugkerend patroon in de 2025-casuïstiek is de rol van machtsverschil en intimidatie. Dit zijn samen de meest genoemde subcategorieën binnen grensoverschrijdend gedrag (op basis van de VP-registratie 2025). Van de 156 contacten waarbij de relatie tussen melder en beklaagde is geregistreerd, betrof het in bijna de helft een hiërarchische afhankelijkheid tot de beklaagde. Dit kan zijn een leidinggevende, een supervisor, een docent of studiebegeleider. Machtsverschil speelt daarmee herkenbaar een rol in de casuïstiek. Intimidatie komt in de praktijk vaak in combinatie met machtsverschil voor: wie afhankelijk is van iemand anders voor beoordeling, (studie)voortgang of functioneren, ervaart kritiek, druk of grensoverschrijdend gedrag van die persoon al snel als intimiderend.

5.3 Arbeidsconflicten: vaak rond verwachtingen en machtsmisbruik

Arbeidsomstandigheden en arbeidsconflicten vormen met 64 medewerkers en 1 student de op één na grootste categorie. Niet al deze meldingen betreffen grensoverschrijdend gedrag: bij 23 van de 64 (36%) was uitsluitend sprake van een arbeidsconflict, bijvoorbeeld onenigheid over een besluit of de uitvoering van een functie, zonder dat grensoverschrijdend gedrag werd gemeld. Bij de overige 41 speelde dit wel mee.

In de gevallen waarin bekend was wie de beklaagde was (45 van de 64; bij 19 was dit niet vastgelegd), betrof dit in ruim acht op de tien gevallen de leidinggevende. De meest genoemde onderliggende thema's zijn onduidelijke wederzijdse verwachtingen tussen medewerker en leidinggevende, en ervaren machtsmisbruik.

5.4 Pesten: vaak in combinatie met machtsmisbruik

Pesten en uitsluiting werd in 41 casussen gemeld (37 medewerkers, 4 studenten). Bij 34 van de 41 was bekend wie de beklaagde was (bij 7 niet); daarvan betrof het in ruim acht op de tien gevallen de leidinggevende van de melder. Pesten ging in deze casussen vaak samen met machtsmisbruik en intimidatie.

5.5 Wetenschappelijke integriteit en zorgwekkend gedrag

Wetenschappelijke integriteit (18 medewerkers, 3 studenten) betrof vrijwel uitsluitend promovendi en wetenschappelijk personeel, wat gezien de aard van dit thema voor de hand ligt. Het sluit aan bij de kwetsbare positie van promovendi die ook in 5.8 wordt beschreven. De

vertrouwenspersoon Wetenschappelijke Integriteit heeft ook meldingen ontvangen; deze worden in een apart rapport toegelicht.

Zorgwekkend gedrag (8 medewerkers, 3 studenten) onderscheidt zich qua aard van de andere categorieën. Melders rapporteerden situaties van aanhoudend ongewenst contact, dreiging met geweld, stalking of andere vormen van ernstig gedrag; ook buiten de directe werkomgeving. Deze casussen vragen om een andere aanpak dan reguliere conflictbemiddeling, omdat de veiligheid van betrokkenen voorop staat en directe opschaling soms noodzakelijk is. Ze worden waar nodig opgeschaald naar het Expertiseteam Zorgwekkend Gedrag (zie 2.4).

5.6 Discriminatiemeldingen

Van de 184 contacten hadden in elk geval 30 betrekking op discriminatie: 18 medewerkers en 12 studenten. In meerdere casussen was er sprake van meer dan één discriminatiegrond, onderstaande cijfers zijn daarom niet bij elkaar opgeteld.

Discriminatiegrond	Studenten	Medewerkers
Afkomst / etniciteit / racisme	7	8
Nationaliteit	7	8
Geslacht	4	6
Handicap of chronische aandoening	2	5
Leeftijd	1	4
Arbeidsrelatie / contractvorm	0	4
Godsdienst of levensbeschouwing	2	3
Seksuele geaardheid	2	3
Zwangerschapsdiscriminatie	0	2
Politieke gezindheid	0	1
* Meerdere gronden mogelijk per casus		

Afkomst/etniciteit en nationaliteit zijn de meest genoemde gronden, zowel bij studenten als medewerkers. Zwangerschapsdiscriminatie, discriminatie op grond van geslacht en op grond van een handicap of chronische aandoening kwamen eveneens voor.

Naar aanleiding van het rapport van de landelijke Taskforce Antisemitismebestrijding (februari 2026) krijgen vertrouwenspersonen in het najaar van 2026 een training gericht op het herkennen van en omgaan met meldingen van discriminatie, waaronder antisemitisme. Deze wordt ontwikkeld in een samenwerking tussen HR, het IDEA Center en de coördinator vertrouwenspersonen.

5.7 Seksueel grensoverschrijdend gedrag

Seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksuele intimidatie werden in 9 casussen gemeld, vrijwel uitsluitend door studenten. Gezien het kleine aantal en de gevoeligheid van dit thema wordt hier bewust geen verdere uitsplitsing gegeven, om herleidbaarheid naar individuele casussen te voorkomen. Dat dit vrijwel uitsluitend studenten betreft, sluit aan bij de bredere aandacht voor seksueel grensoverschrijdend gedrag bij studenten, een thema dat ook nationaal steeds meer aandacht krijgt.

5.8 Promovendi: kwetsbaar door structuur

In 2025 betrof 42 van de 184 contacten een promovendus. Promovendi worden op de EUR contractueel beschouwd als medewerkers, maar hun positie wijkt op een aantal cruciale punten af van ander (jong) academisch personeel. Waar ook postdocs en andere startende wetenschappers afhankelijk zijn van seniors, is de afhankelijkheid van promovendi scherper: zij zijn voor de inhoudelijke beoordeling van hun werk, hun financiering én hun toekomstperspectief in hoge mate afhankelijk van hun promotor of begeleider. Daarbij speelt een context van sterke onderlinge concurrentie, een beperkt aantal doorstroomplekken en een daarmee gepaard gaande bewijsdrang die de drempel om problemen te bespreken verhoogt.

De casuïstiek laat zien dat juist die begeleidingsrelatie een prominent thema is: ervaren machtsmisbruik, onzekerheid over de voortgang van het promotietraject en beperkte mogelijkheden om de situatie bespreekbaar te maken zonder risico voor de eigen positie. Wanneer de relatie met de promotor verstoord raakt, heeft dat directe gevolgen voor het werk, de financiering en de toekomst van de promovendus. Dit maakt vroege signalering en laagdrempelige toegang tot ondersteuning voor deze groep van bijzonder belang.

Eind 2025 is budget toegekend uit de OCW Subsidieregeling Sociale Veiligheid in Wetenschappelijk en Hoger Onderwijs voor de ontwikkeling van een communicatietraject (m.b.t. de hulpstructuur) specifiek gericht op de doelgroepen promovendi en leidinggevenden; dit traject start in 2026 en loopt door in 2027.

5.9 Internationale medewerkers en studenten

Internationale medewerkers en studenten zijn sterk vertegenwoordigd in de casuïstiek. Bij de 30 discriminatiemeldingen zijn nationaliteit en afkomst/ethniciteit de meest genoemde gronden, elk 15 meldingen samen, verdeeld over studenten en medewerkers. Of dit proportioneel is aan het aandeel internationals binnen de EUR-gemeenschap is op basis van de beschikbare data niet vast te stellen.

Vertrouwenspersonen vermoeden dat internationale medewerkers en studenten extra drempels kunnen ervaren bij het zoeken van ondersteuning, zoals onbekendheid met Nederlandse procedures en instituties, taalbarrières, interculturele uitdagingen en een soms beperkter netwerk binnen de universiteit. Dit is een signaal vanuit de praktijk, geen gemeten gegeven. Betere zichtbaarheid van het netwerk in het Engels, en via kanalen die internationale doelgroepen bereiken, blijft daarom een aandachtspunt.

5.10 Studenten: eigen patronen, eigen drempels

Van de 184 melders waren 44 studenten. Vergeleken met medewerkers is hun aandeel in discriminatie- en seksueel grensoverschrijdend gedrag relatief groter: discriminatie betrof 12 studenten tegenover 18 medewerkers, terwijl het totaal aantal studentcontacten ruim drie keer lager ligt. Seksueel grensoverschrijdend gedrag werd door 7 studenten gemeld, tegenover 2 medewerkers. Of deze casussen ook een grotere impact hebben is op basis van de registratie niet vast te stellen. Wel zien vertrouwenspersonen dat discriminatie vaak wordt genormaliseerd door degenen die het overkomt, wat betekent dat studenten die zich wél melden mogelijk juist de situaties vertegenwoordigen met de grootste impact.

Studenten bereiken de vertrouwenspersoon minder vanzelfsprekend dan medewerkers en dat is niet alleen te verklaren door onderrapportage. Studenten beschikken over een relatief rijk netwerk van laagdrempelige ondersteuning: de studieadviseur is voor velen het eerste en meest vertrouwde aanspreekpunt, aangevuld met studentendecanen, studentpsychologen, mentoren en ook Safe@EUR. De vertrouwenspersoon is voor studenten daardoor vaker een latere stap wanneer eerdere ondersteuning niet passend bleek of de situatie al verder is geëscaleerd.

5.11 Toenemende complexiteit

Vertrouwenspersonen merken, onder andere tijdens intervisie, dat de casussen in 2025 gemiddeld complexer ervaren werden dan in voorgaande jaren. Dit hoeft niet te betekenen dat er meer ingewikkelde situaties ontstonden op de campus; het kan er ook op wijzen dat meer

mensen de weg naar de vertrouwenspersoon weten te vinden, juist wanneer een situatie al verder is geëscaleerd.

De toenemende complexiteit legt druk op vertrouwenspersonen die de rol naast hun reguliere functie vervullen voor 1 à 2 uur per week. De ruimte voor goede nazorg, intervisie en bijscholing is beperkt. Het is een van de drijvende krachten achter het voorstel voor een professionelere structuur.

"We ontvangen geen passende vergoeding voor het werk dat we doen, terwijl het werk bovenop onze reguliere werkzaamheden komt."

"Het voelt niet als een netwerk. We kennen elkaar niet goed, sommigen zijn moeilijk bereikbaar; het zijn te veel mensen met kleine aanstellingen."

Uitspraken van vertrouwenspersonen, verzameld door de kwartiermaker tijdens individuele gesprekken in 2025.

Deze knelpunten doen niets af aan de inzet en betrokkenheid waarmee vertrouwenspersonen hun rol in 2025 hebben vervuld. Ondanks beperkte tijd en middelen bleven zij beschikbaar voor mensen in soms zware en langslpende situaties, en investeerden zij in onderlinge afstemming via intervisie. De toenemende complexiteit van de casuïstiek onderstreept vooral waarom een professionelere structuur nodig is om dat werk goed te kunnen blijven doen.

6. Aandachtspunten

Dit hoofdstuk beschrijft patronen die het netwerk vertrouwenspersonen signaleert vanuit de praktijk van 2025. Het is gericht aan het College van Bestuur, de managementteams van diensten en faculteiten, en het netwerk zelf. Het is niet bedoeld als uitputtend advies, maar als bijdrage aan het gesprek over sociale veiligheid en de verdere ontwikkeling van het netwerk, op basis van de casuïstiek en observaties van 2025.

6.1 Continuïteit en positionering

- Zet de doorontwikkeling van het netwerk voortvarend door. De voorbereiding voor fase 1 (twee interne vertrouwenspersonen per 2027) verdient prioriteit en structurele financiering. De huidige opzet is niet meer toereikend voor de omvang en complexiteit van de casuïstiek.
- Het CvB heeft in maart 2026 ingestemd met structurele inbedding van de kosten in de universitaire begroting, wat de continuïteit van het netwerk borgt.
- Verstevig de onafhankelijke positie van het netwerk. De geloofwaardigheid van vertrouwenspersonen staat of valt met hun onafhankelijkheid ten opzichte van management en bestuur. In de nieuwe structuur, waarbij het netwerk wordt ondergebracht bij HR, is de borging van die onafhankelijkheid nog niet expliciet geregeld. Dit verdient expliciete aandacht in de verdere inrichting en governance van het netwerk.
- Monitor de capaciteit van het netwerk structureel. De doorontwikkeling naar een professionelere structuur vraagt om periodieke evaluatie: is de capaciteit van twee interne vertrouwenspersonen toereikend voor de vraag? De eerste evaluatie is voorzien voor 2027, maar ook tussentijdse monitoring is wenselijk.

6.2 Richting managementteams van diensten en faculteiten

- De bevindingen in dit verslag zijn in het bijzonder relevant voor de managementteams van diensten en faculteiten. Het patroon van leidinggevenden als beklaagde partij, in zowel arbeidsconflicten als pestcasussen in ruim acht op de tien gevallen waar dit bekend was, vraagt om gerichte aandacht op dit niveau. Het netwerk vertrouwenspersonen denkt graag mee over de doorvertaling naar de praktijk, en beveelt aan dit verslag te bespreken binnen managementteams.
- Besteed specifieke aandacht aan promovendi. Deze groep is structureel kwetsbaarder en bereikt de vertrouwenspersoon minder vanzelfsprekend. Leidinggevenden en promotoren spelen een cruciale rol in vroege signalering.
- Maak sociale veiligheid bespreekbaar in teams. Een cultuur waarin gedrag bespreekbaar is, begint bij de leidinggevende. Vertrouwenspersonen kunnen hierin een adviserende en ondersteunende rol vervullen.

6.3 Wat het netwerk zichzelf voorneemt

- Verbeter de zichtbaarheid en bereikbaarheid, ook voor internationale doelgroepen. Meertalige communicatie en aanwezigheid op studentgerichte momenten, zoals de onboarding van nieuwe studenten en medewerkers, de Eurekaweek en afstemming met het studentbegeleidingsoverleg, zijn daarbij waardevol.

- Borg de continuïteit van de registratie-infrastructuur. Een digitaal registratiesysteem aansluitend bij Safe@EUR en de ombudsfunctionaris is in ontwikkeling. Uniforme en volledige registratie is een voorwaarde voor goede rapportage en beleidsontwikkeling; de huidige variatie in invul kwaliteit is een aandachtspunt.
- Wees realistisch over de scope van de rol. Vertrouwenspersonen kunnen niet alle taken op het gebied van sociale veiligheid op zich nemen. Preventie, beleidsadvisering, casusbegeleiding en coördinatie vragen ieder eigen expertise en tijd. Heldere afbakening van de rol, in samenhang met andere actoren binnen de zorgstructuur, voorkomt overbelasting en vergroot de kwaliteit van wat het netwerk biedt.
- Borg een structureel overlegmoment met Safe@EUR en de ombudsfunctionaris, bijvoorbeeld door aan te sluiten bij bestaande kwartaaloverleggen of een gezamenlijk afstemmingsmoment in te plannen. De afstemming van registratiecategorieën in 2025 is een goede eerste stap; een vast overlegritme zorgt voor blijvende samenhang in de uitvoering, signalering en gezamenlijke rapportage.
- Betrek het gebruikersperspectief bij de doorontwikkeling. Tot nu toe is niet structureel geëvalueerd hoe melders, beklaagden en leidinggevendenden het contact met een vertrouwenspersoon ervaren. Een eenvoudige evaluatie, bijvoorbeeld na afronding van een casus, kan waardevolle input leveren voor de verdere professionalisering van het netwerk.
- Discriminatie krijgt vanuit de aankomende training extra aandacht. Aanleiding is het rapport van de landelijke Taskforce Antisemitismebestrijding (februari 2026), dat universiteiten oproept tot gerichte actie. De training, ontwikkeld in samenwerking tussen HR, het IDEA Center en de coördinator vertrouwenspersonen, richt zich op het herkennen van en omgaan met discriminatie in brede zin, waaronder antisemitisme. Een verdere uitwerking van aandachtspunten op dit vlak, mede op basis van de ervaringen uit de training, volgt in het jaarverslag over 2026.
- Vul doelgroepanalyses in 2026 systematischer aan. Dit verslag belicht een aantal doelgroepen en patronen op basis van wat de registratie het beste liet zien, zoals promovendi, internationale medewerkers en studenten. Een meer uitputtende doelgroepanalyse, bijvoorbeeld inclusief de relatie tussen promovendi en hun begeleider, ondersteunend versus wetenschappelijk personeel, en de samenwerking met studentenverenigingen, is voorzien voor het jaarverslag over 2026.

7. Vooruitblik

2026 staat in het teken van de overgang van een decentraal netwerk naar een centraal team. Het decentrale netwerk van vertrouwenspersonen wordt geleidelijk afgebouwd; eind 2026 zijn nog 10 vertrouwenspersonen actief, aangevuld met twee externe vertrouwenspersonen op afroep. Tegelijkertijd wordt de werving gestart voor de twee interne vertrouwenspersonen die in het eerste kwartaal van 2027 de nieuwe kern van het netwerk gaan vormen.

Parallel daaraan wordt gewerkt aan een verbeterde registratiestructuur, een communicatietraject gericht op promovendi en leidinggevenden, en aan het verder versterken van de samenwerking met Safe@EUR en de ombudsfunctionaris. De coördinator heeft hierin een centrale rol; met 8 uur per week als formele aanstelling, maar in de praktijk meer.

In 2027 volgt een eerste evaluatie van de nieuwe structuur. Die evaluatie bepaalt of uitbreiding naar een derde interne vertrouwenspersoon wenselijk en haalbaar is per 2028. Het streven is een netwerk dat beschikbaar, onafhankelijk en professioneel is, voor iedereen aan de EUR die dat nodig heeft.

Met de scherpere analyses in dit verslag, bijvoorbeeld over de rol van leidinggevenden bij arbeidsconflicten en pesten, ontstaat ruimte om in het jaarverslag over 2026 ook gerichte aanbevelingen te doen aan specifieke organisatieonderdelen, zodra de registratie dat met voldoende betrouwbaarheid toelaat.

De nieuwe structuur biedt ook ruimte voor een meer proactieve rol van de vertrouwenspersoon. Waar vertrouwenspersonen in de huidige opzet vooral reactief werken, aan de achterkant van situaties die al zijn geëscaleerd, kan de nieuwe structuur hen ook aan de voorkant positioneren: bij preventie, bewustwording en vroegtijdige signalering. Dat is een wezenlijke verbreding van de functie.

Het netwerk vertrouwenspersonen vormt één van de onderdelen binnen de bredere zorgstructuur van de EUR, en draagt vanuit die rol bij aan een sociaal veilige werkomgeving.