

JAARVERSLAG 2025

PLATFORM VERTROUWENSPERSONEN



Inhoud

1.	Inleiding	2
2.	Opvang, ondersteuning en begeleiding van melders in 2025	5
2.1.	Meldingen door studenten	6
2.2.	Aard van de meldingen door studenten	7
2.3.	Toelichting op de meldingen door studenten	8
2.4.	Meldingen door medewerkers*	10
2.5.	Aard van de meldingen door medewerkers	12
2.6.	Toelichting op de meldingen door medewerkers	13
3.	Ingediende klachten bij commissie ongewenste omgangsvormen	15
4.	Platform Vertrouwenspersonen	16
5.	Signalering en advies aan bestuur, directie en management	19
6.	Conclusies en aanbevelingen	20
6.1.	Conclusies en aanbevelingen studenten	20
6.2.	Conclusies en aanbevelingen medewerkers	20
6.3.	Aanbevelingen aan het College van Bestuur	21
7.	Literatuurlijst	23

1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag Platform Vertrouwenspersonen 2025. Ook dit jaar is de waarde van de vertrouwenspersoon als vast onderdeel in de organisatie gebleken, zowel voor studenten als medewerkers. Wij dragen als vertrouwenspersonen graag bij aan een veiligere en meer integere omgeving voor zowel studenten als medewerkers..

Het doel van dit jaarverslag is op een transparante manier te rapporteren over de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen, gerelateerd aan de borging van sociale veiligheid binnen de Hogeschool Rotterdam. Gekozen is de herleidbare casuïstiek weg telaten ter bescherming van de anonimiteit van, en mogelijke herleidbaarheid naar, de melders.

Ongewenste omgangsvormen staat voor gedrag dat als ongewenst wordt *ervaren*. In de Arbowet vallen (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie onder ongewenste omgangsvormen. Hogeschool Rotterdam wil het voorbeeld geven van een veerkrachtige, verantwoordelijke en rechtvaardige samenleving in het klein. Ook wil de HR maximale inspanning leveren om een inclusieve hogeschool te zijn waar elke student en medewerker zich welkom, veilig, gezien en erkend voelt (Strategische agenda 2023-2028, [Missie, visie en strategie - Hogeschool Rotterdam](#)).

Ongewenste omgangsvormen zijn daarom onacceptabel tussen iedereen die betrokken is bij ons onderwijs en onderzoek, bij de onderwijsondersteuning, die werkzaam is in een staffunctie en iedereen die vanuit 'een personeel niet in loondienst-constructie' deel uitmaakt van onze leergemeenschap (Beleid Ongewenste omgangsvormen van Hogeschool Rotterdam, vastgesteld door het College van Bestuur op 5 juli 2021).

Wanneer iemand ongewenste omgangsvormen ervaart of wanneer iemand tegen een integriteitsschending aanloopt, is het van groot belang dat iemand diens verhaal met betrekking tot deze ervaring kan delen. Veelal is er bij de student of medewerker de behoefte het verhaal in alle vertrouwelijkheid en veiligheid te delen om zo de handelingsperspectieven te verkennen. Dit kan bij een vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en empathische ondersteuning, luistert zonder vooroordelen en helpt de student of medewerker hun gevoelens en problemen te verwoorden. Het doel is de student of medewerker te begeleiden bij het vinden van hun eigen weg naar een oplossing. De eigen regie van de melder is belangrijk en leidend. De vertrouwenspersoon doet niet aan waarheidsvinding, maar adviseert over mogelijke vervolgstappen en kan helpen bij het navigeren van de interne procedures of doorverwijzen naar externe instanties. Een vertrouwenspersoon probeert zo de-escalerend mogelijk op te treden.

Naast de opvang en begeleiding van een student of medewerker heeft de vertrouwenspersoon ook de taak om voorlichting en advies te geven aan managementteams en leidinggevenden over hoe om te gaan met situaties rondom ongewenste omgangsvormen en integriteit. Het oogmerk van het werk van de vertrouwenspersonen is bij te dragen aan een veilige en integere werkomgeving waarin werknemers en studenten optimaal kunnen functioneren.

Ongewenste omgangsvormen vallen onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Een te grote belasting als gevolg van sociale of organisatorische factoren kan leiden tot immense stress. De gevolgen kunnen groot zijn: spanningen in het team, verminderde motivatie of zelfs langdurig verzuim. Een veilige werkomgeving is dus geen luxe, maar een voorwaarde om gezond en met plezier te kunnen werken.

Ongewenste omgangsvormen kunnen verschillende vormen aannemen. De vertrouwenspersonen hanteren veelal de volgende categorieën:

Pesten: Structureel (herhaaldelijk) en opzettelijk intimiderend gedrag dat iemand uitsluit of kwetst.

Voorbeelden:

- Iemand stelselmatig negeren of buitensluiten
- Het verspreiden van roddels
- Herhaaldelijk kleineren of belachelijk maken
- Het achterhouden van werk of iemand bewust isoleren

Seksuele intimidatie: Ongewenste seksuele toenadering, opmerkingen of gedrag; verbaal, non-verbaal of fysiek.

Voorbeelden:

- Ongepaste opmerkingen over uiterlijk of kleding
- Seksueel getinte grappen of blikken
- Seksueel getinte berichten of afbeeldingen delen
- Ongewenste aanrakingen
- Het tonen van expliciet materiaal

Agressie en intimidatie: Fysiek of verbaal bedreigen, lastigvallen of aanvallen; door collega's, leidinggevenden of externen.

Voorbeelden:

- Schelden of schreeuwen
- Fysieke dreiging of handtastelijkheden
- Dreigen met ontslag of sancties
- Intimiderende houding of lichaamstaal

Discriminatie: Achterstellen of buitensluiten op basis van persoonlijke kenmerken of overtuigingen.

Voorbeelden:

- Uitspraken over afkomst, religie, geaardheid of beperking
- Seksistische of racistische grappen
- Geen doorgroeimogelijkheden vanwege leeftijd, zwangerschap of handicap
- Uitsluiten van overleg of bijeenkomsten

Of gedrag als ongewenst wordt ervaren, hangt niet alleen af van de bedoeling van de ander, maar vooral van de beleving van degene die het ondergaat. Wat voor de één onschuldig lijkt, kan voor de ander kwetsend of bedreigend zijn. Daarom is het belangrijk om signalen serieus te nemen en bespreekbaar te maken.

Het ervaren van ongewenste omgangsvormen ken veel negatieve gevolgen en kan leiden tot:

- Stress, angst of burn-out
- Langdurige uitval
- Slaapproblemen of lichamelijke klachten
- Minder werktevredenheid of motivatieverlies
- Isolatie binnen het team

Bovendien beperken de negatieve gevolgen van ongewenste omgangsvormen zich vaak niet alleen tot de werkplek. Doordat men de gevolgen meeneemt naar de thuissituatie kan dit een negatief effect hebben op het gezinsleven (Boudrias et al., 2021). Samen illustreren deze onderzoeken de omvangrijke negatieve impact die ongewenste omgangsvormen kan hebben op de levens van mensen.

2. Opvang, ondersteuning en begeleiding van melders in 2025

In 2025 waren er 37.445 studenten en 4.021 medewerkers op de Hogeschool Rotterdam. Het aantal meldingen van studenten is gestegen ten opzichte van het jaar daarvoor; in 2024 waren er 67 meldingen en in 2025 zijn dit er 100. Het aantal meldingen van medewerkers is nagenoeg gelijk gebleven; in 2024 waren er 148 meldingen van medewerkers en in 2025 zijn dit er 147.

Landelijk geeft 17% van de werknemers binnen het onderwijs aan ongewenst gedrag te ervaren (Highberg Group, 2025). Gemiddeld neemt een slachtoffer van ongewenste omgangsvormen zeven extra verzuimdagen op (TNO, 2025). Ruim 3,5 % van de werknemers en 0,3 % van de studenten van Hogeschool Rotterdam meldt ongewenste omgangsvormen. Een dergelijk relatief laag percentage zou kunnen worden geïnterpreteerd als een positief signaal. Tegelijk heeft onderzoek uitgewezen dat pesten en intimidatie vaker voorkomt dan gemeld wordt (Highberg Group, 2025). We gaan er daarom vanuit dat niet alle studenten en medewerkers die te maken hebben gehad met ongewenste omgangsvormen naar een vertrouwenspersoon zijn gestapt.

Vanaf 2020 wordt het aantal meldingen door studenten en medewerkers per instituut, kenniscentrum en dienst weergegeven. Sinds 2025 vermelden we daarbij ook het totaal aantal studenten en medewerkers, zodat het aantal meldingen ook per ratio gezien kan worden. Hierdoor is het mogelijk gericht advies te geven over sociale veiligheid per instituut/afdeling. De gegevens sluiten aan bij andere rapportages zoals het Werkbelevingsonderzoek en het Veiligheidsonderzoek van Integrale Veiligheid.

2.1. Meldingen door studenten

<i>Instituut</i>	<i>2025</i>	<i>2024*</i>	<i>2023</i>
CMI	9 / 2.542	8 / 2.688	5
EAS	3 / 2.926	1 / 2.953	3
HOD	0 / 38	0 / 76	0
IGO	6 / 3.736	4 / 3.928	8
ISO	4 / 2.003	8 / 2.099	10
IVG	9 / 4.328	5 / 4.235	5
IVL	17 / 3.932	11 / 3.950	9
RAC	9 / 4.210	3 / 4.074	5
RAVB**	-	-	5
RBS	30 / 10.135	13 / 10.559	17
RMI	4 / 1.062	3 / 1.125	2
WDKA	9 / 2.533	11 / 2.535	11
<i>Totaal</i>	<i>100 / 37.445</i>	<i>67 / 38.222</i>	<i>82</i>

*Vanaf 2024 vermelden wij, op verzoek van het College van Bestuur, naast het aantal meldingen ook het totaal aantal studenten per instituut, dus in **x/y** geeft **x** het aantal meldingen weer en **y** het aantal studenten per instituut. Dit doen wij zodat verschillen in het aantal meldingen (**x**) per instituut beter geduid kunnen worden en in ratio naar het totaal aantal studenten (**y**) per instituut gezien kunnen worden.

**RAVB valt nu onder IGO

2.2. Aard van de meldingen door studenten

De meldingen worden weergegeven in de volgende categorieën:

Discriminatie: ongelijke behandeling, direct of indirect onderscheid volgens artikel 1 Grondwet en Wet Gelijke Behandeling.

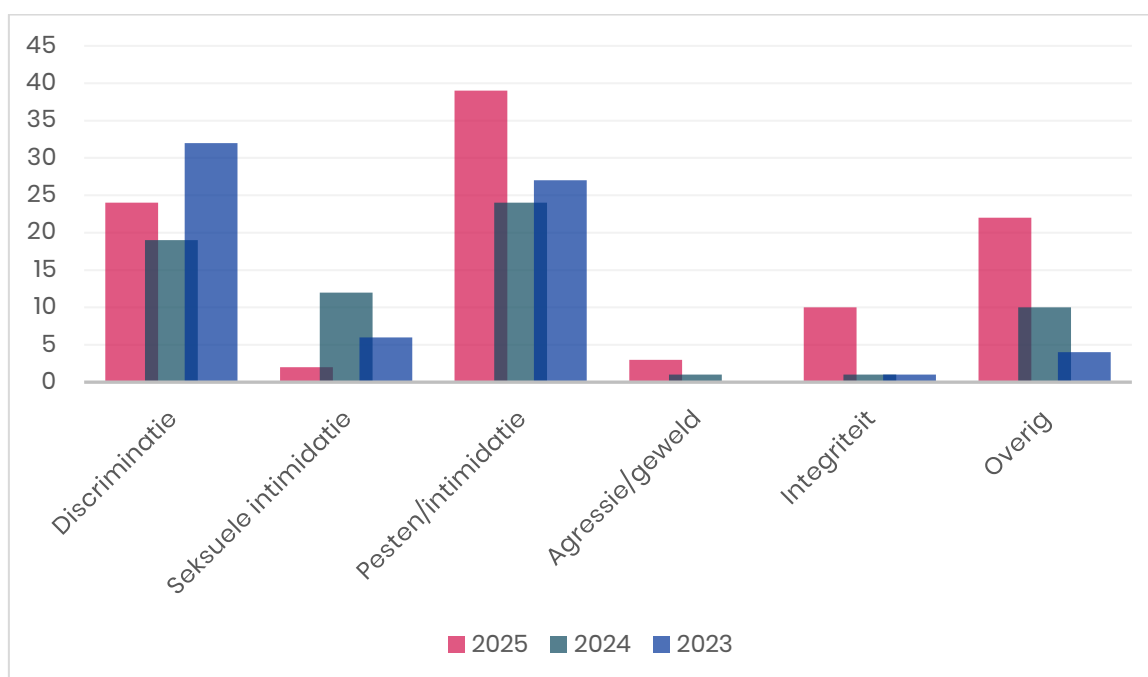
Seksuele intimidatie: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast

Agressie/geweld: voorvallen waarbij een student psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid of studie.

Pesten/intimidatie: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere personen (studiegenoten, docenten, managers) gericht tegen een student of een groep van studenten die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

(Wetenschappelijke) integriteit: men spreekt van een integriteitskwestie wanneer het maatschappelijk belang een rol speelt. Er zou sprake kunnen zijn van een misstand als dit maatschappelijk belang in het geding komt, zoals bij schendingen van wettelijke voorschriften.

Overig, bijvoorbeeld een studiegerelateerd conflict of onenigheid met een medestudent, een privésituatie, of advies aan derde partijen zoals ooggetuigen die zelf niet direct betrokken zijn bij hetgeen dat gemeld wordt.



2.3. Toelichting op de meldingen door studenten

Het aantal studenten dat een vertrouwenspersoon heeft benaderd is hoger dan het jaar daarvoor. Er waren 100 meldingen in 2025 ten opzichte van 67 meldingen in 2024.

De stijging van het aantal meldingen van studenten laat zien dat meer studenten de weg naar de vertrouwenspersoon weten te vinden. Dit zou kunnen samenhangen met de verbeterde zichtbaarheid waar wij de afgelopen jaren op hebben ingezet, bijvoorbeeld de voorlichtingen aan het begin van het studiejaar en ook de communicatie op de schermen op de diverse locaties. Daarnaast moet in acht worden genomen dat, hoewel studenten ons makkelijker weten te vinden, de drempel om daadwerkelijk een melding te maken nog steeds hoog kan liggen. Oorzaken zouden kunnen zijn dat studenten schaamte en/of onzekerheid ervaren om hun ervaring te delen. Ook kan het ermee te maken hebben dat studenten nog onvoldoende op de hoogte zijn van wat onder ongewenste omgangsvormen valt en dat zij hier een melding van kunnen maken.

De meeste meldingen gaan net als in voorgaande jaren over pesten en intimidatie (39 van de 100 meldingen, of 39%). Dat is een aanzienlijke stijging ten opzichte van de 24 meldingen die studenten hebben gedaan in dezelfde categorie in 2024.

Ook gaan veel meldingen nog steeds over racisme en discriminatie (24 van de 100 meldingen, of 24%); deze hebben voornamelijk betrekking op docenten (17 meldingen) en in mindere mate op medestudenten (6) en een enkeling op stage.

De meldingen in de categorie Overig zijn verdubbeld (22 meldingen in 2025 ten opzichte van 10 meldingen in 2024). Deze gaan bijvoorbeeld over betwiste studieresultaten; bij dergelijke meldingen horen wij studenten eerst aan voordat wij hen naar de juiste plek doorverwijzen.

Opvallend is dat de meldingen m.b.t. integriteit fors gestegen zijn (10 van de 100 meldingen, of 10%, waar dit in 2024 een enkele melding betrof). Alle meldingen hebben betrekking op docenten. De studenten die deze meldingen hebben gedaan, hadden vaak het gevoel dat zij bewust belemmerd werden in hun studievoortgang wegens persoonlijke rancune vanuit de docenten.

Als we kijken naar meldingen per instituten zien wij bij RAC een verdrievoudiging van het aantal meldingen en bij RBS een ruime verdubbeling; verder zijn er stijgingen te zien in het aantal meldingen bij EAS, IVG en IVL. Een lichte daling van het aantal meldingen is te zien bij ISO.

Tot slot is noemenswaardig dat 69 van de meldingen (69%) door studenten betrekking hebben op docenten. Dit toont wederom aan dat hiërarchische verhoudingen gevoelig blijven voor (de ervaring van) ongewenste omgangsvormen.

2.4. Meldingen door medewerkers*

<i>Instituten</i>	<i>2025</i>	<i>2024**</i>	<i>2023</i>
CMI	8 / 222	21 / 246	5
EAS	4 / 247	8 / 269	8
HOD	4 / 9	2 / 12	6
IGO	15 / 289	6 / 309	22
ISO	2 / 165	5 / 179	11
IVG	9 / 411	8 / 434	9
IVL	13 / 345	13 / 377	13
RAC	7 / 281	11 / 299	11
RBS	12 / 620	10 / 663	16
RMI	0 / 68	0 / 82	0
WDKA	20 / 333	20 / 341	31
<i>Sub-totaal</i>	<i>104</i>	<i>104</i>	<i>132</i>

*Peercoaches, student-assistenten en stagiair(e)s maken geen deel uit van deze aantallen

Vanaf 2024 vermelden wij, op verzoek van het College van Bestuur, naast het aantal meldingen ook het totaal aantal medewerkers per instituut, dus in **x/y geeft **x** het aantal meldingen weer en **y** het aantal medewerkers per instituut. Dit doen wij zodat verschillen in het aantal meldingen (**x**) per instituut beter geduid kunnen worden en in ratio naar het totaal aantal medewerkers (**y**) per instituut gezien kunnen worden.

<i>Diensten</i>	<i>2025</i>	<i>2024</i>	<i>2023</i>
AIC	2/131	5 / 130	5
CcS	4/114	7 / 105	5
IDT	7/150	4 / 146	5
OeO	13/221	11 / 224	6
VeF	5/157	5 / 159	<i>onbekend</i>
<i>Sub-totaal</i>	<i>31</i>	<i>32</i>	<i>21</i>

<i>Kenniscentra</i>	<i>2025</i>	<i>2024</i>	<i>2023</i>
CoE HRTech	1 / 43	2 / 41	3
CoE EMI	1 / 14	4 / 19	12
Business Innovation	3 / 29	1 / 24	0
Creating 010	1 / 20	0 / 20	2
Talentontwikkeling	4 / 46	4 / 43	1
WdKA	1 / 2	0 / 2	0
RPS*	0 / 41	0 / 46	0
Zorginnovaties	1 / 58	1 / 50	1
<i>Sub-totaal</i>	<i>12</i>	<i>12</i>	<i>19</i>

**Voorheen bekend als Ondersteuning Kenniscentra (OKC), zodanig vermeld in voorgaande jaarverslagen*

<i>Totaal</i>	<i>147 / 4.021</i>	<i>148 / 4.223</i>	<i>172</i>
---------------	--------------------	--------------------	------------

2.5. Aard van de meldingen door medewerkers

De meldingen worden weergegeven in de volgende categorieën:

Discriminatie: ongelijke behandeling, direct of indirect onderscheid volgens artikel 1 Grondwet en Wet Gelijke Behandeling

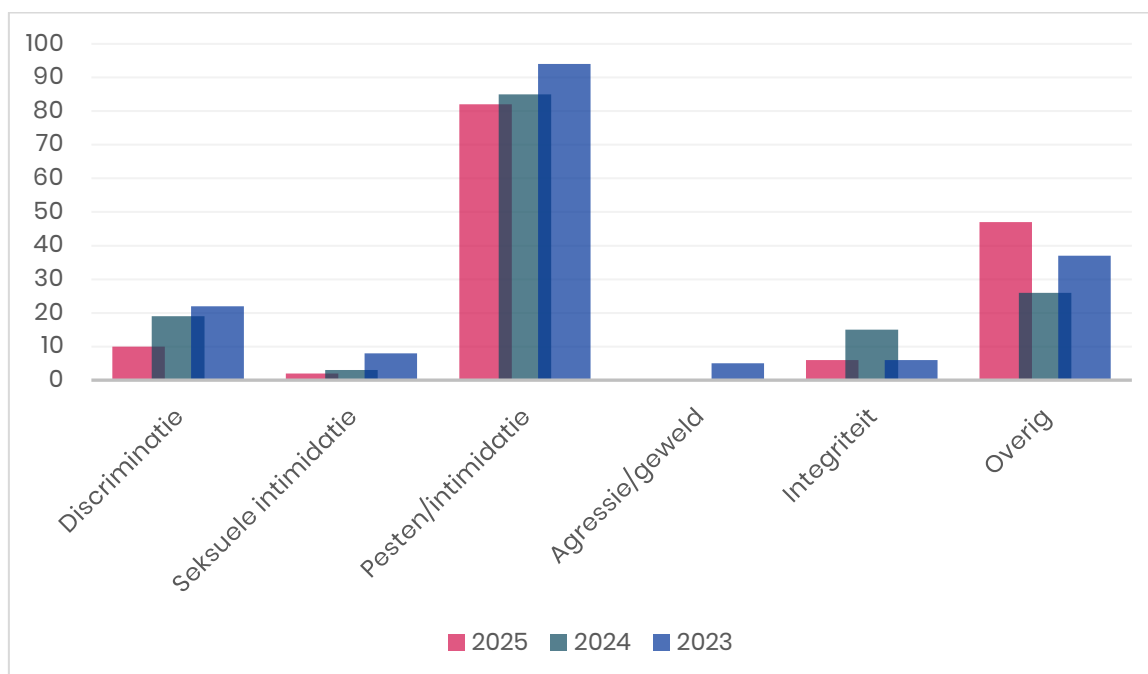
Seksuele intimidatie: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast

Agressie/geweld: voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid of studie

Pesten/Intimidatie: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere personen (studiegenoten, docenten, managers) gericht tegen een medewerker of een groep van medewerkers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag

(Wetenschappelijke) integriteit: men spreekt van een integriteitskwestie wanneer het maatschappelijk belang een rol speelt. Er zou sprake kunnen zijn van een misstand als dit maatschappelijk belang in het geding komt, zoals bij schendingen van wettelijke voorschriften.

Overig, bijvoorbeeld een arbeidsconflict, een privésituatie, of advies aan derde partijen zoals ooggetuigen of leidinggevenden die zelf niet direct betrokken zijn bij hetgeen dat gemeld wordt.



2.6. Toelichting op de meldingen door medewerkers

In 2025 waren er 147 meldingen van medewerkers ten opzichte van 148 meldingen in 2024. Een miniem verschil, maar daarbij valt wel de kanttekening te maken dat er in 2025 ruim 200 minder mensen in dienst waren van de hogeschool.

De meeste meldingen van medewerkers gaan, net als voorgaande jaren, over pesten en intimidatie (82 van de in totaal 147 meldingen, dus 55,8%). Zij ervaren dit vooral van hun leidinggevende (61 meldingen) en in mindere mate van collega's (16 meldingen) en anderen. In de categorie integriteit is een flinke daling te zien bij de meldingen met betrekking tot de leidinggevende.

Uit de gesprekken met de medewerkers komt naar voren dat zij zich, met name in verhouding tot leidinggevende, vaak niet sociaal veilig voelen. Medewerkers geven aan moeite te ondervinden in de volgende situaties met betrekking tot hun leidinggevende:

- Geen duidelijkheid en gebrek aan goede en transparante communicatie over besluiten (denk aan plotselinge veranderingen in het takenpakket, rolwisselingen, reorganisaties; contracten die niet verlengd worden); medewerkers ervaren hierin veelal geen gehoor of overleg;
- Beloftes die niet waargemaakt worden;
- Ongepaste en/of intimiderende taal in omgang met medewerkers;
- Ongelijke behandeling;
- Een roddelcultuur onder collega's waar soms ook de leidinggevende aan meedoet;
- Pesten, stoken, dreigen of buitensluiten;
- Schreeuwen.

Bij IGO is een verdubbeling te zien van het aantal meldingen van medewerkers. Daar waar in 2024 een sterke daling in het aantal meldingen te zien was (van 22 naar 6) is dit in 2025 weer toegenomen (van 6 naar 15). Verder is bij HOD een stijging te zien van het aantal meldingen.

In 2024 was bij CMI een aanzienlijke stijging (van 5 naar 21) te zien in het aantal meldingen. Veel meldingen gingen toen over één kwestie. In 2025 heeft de daling bij CMI weer ingezet en zijn er 8 meldingen. Bij EAS is het aantal meldingen gehalveerd. Hoewel vorig jaar een daling waargenomen werd bij WdKA, zijn dit jaar het aantal meldingen ten opzichte van vorig jaar hetzelfde gebleven.

Na een stijging van het aantal meldingen bij de diensten in 2024 is het aantal meldingen nagenoeg gelijk gebleven in 2025 en is er geen daling ingezet. Mogelijk heeft dit nog steeds te maken met de vernieuwde bedrijfsvoering, de herindeling van teams en/of de wisselingen van managers en de spanningen en onzekerheden die hier het gevolg van

kunnen zijn. Gezien het feit dat er geen dalende tendens is waar te nemen, heeft dit nog de nodige aandacht.

Bij de kenniscentra is het aantal meldingen gelijk ten opzichte van 2024. De daling die van 2023 naar 2024 was te zien, heeft niet doorgezet in 2025.

Dat het aantal meldingen nagenoeg gelijk is gebleven aan het aantal van 2024 heeft wellicht te maken met de aangekondigde bezuinigingen. Dit leidt tot onrust en zou kunnen drukken op onderlinge verhoudingen binnen de teams, met als gevolg een grotere ontvankelijkheid voor ongewenste omgangsvormen. Daarnaast is afgelopen jaar een grote (mogelijke) reorganisatie aangekondigd wat onrust kan veroorzaken en daarmee tot meer (ervaren) ongewenste omgangsvormen kan leiden.

Medewerkers doen ook een beroep op vertrouwenspersonen met kwesties als hoge werkdruk of zorgen over collega's. Daar waar nodig wordt doorverwezen naar een HRM Business Partner, bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werker. Soms lopen bij een melding de ongewenste omgangsvormen die iemand ervaart en een arbeidsconflict dat op dat moment speelt door elkaar. De vertrouwenspersoon probeert deze verstrengelingen helder te krijgen en verwijst de melder voor het arbeidsconflict door naar arbeidsjuridische instanties.

3. Ingediende klachten bij commissie ongewenste omgangsvormen

<i>Klachten</i>	<i>2025</i>	<i>2024</i>	<i>2023</i>	<i>2022</i>
Studenten	0	0	0	5
Medewerkers	4	2	6	2
<i>Totaal</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>7</i>

Van de 147 meldingen van medewerkers en van 100 van studenten zijn er vier klachten door Bureau Klachten en Geschillen doorgeleid aan de Commissie Ongewenste Omgangsvormen. Twee van de klachten zijn inhoudelijk behandeld door de Commissie, één klacht is niet-ontvankelijk verklaard en één klacht is verwezen naar de lijn voor behandeling aldaar. In alle gevallen betrof het klachten ingediend door een medewerker van de hogeschool.

Vertrouwenspersonen maken een onderscheid in meldingen en klachten. Onze werkwijze is gebaseerd op de-escalatie. Gezien het aantal ingediende klachten ten opzichte van het aantal meldingen laag blijft, blijkt de-escalatie door vertrouwenspersonen effectief.

4. Platform Vertrouwenspersonen

Sinds 2020 bestaat binnen de HR het Platform Vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen op dit platform zijn allen gecertificeerd en aangesloten bij de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV). De vertrouwenspersonen blijven zichzelf professionaliseren door middel van scholing, intervisiebijeenkomsten en seminars. Tweemaal per maand komen de vertrouwenspersonen bij elkaar. De ene keer is dit in de vorm van een vergadering; de tweede keer bestaat uit intervisie waarbij casuïstiek wordt besproken waarbij de anonimiteit van de melder gewaarborgd blijft.

Het Platform Vertrouwenspersonen heeft een onafhankelijke positie in de organisatie en legt, conform de richtlijnen van de LVV, verantwoording af aan het hoogste gezag; op de Hogeschool Rotterdam is dat het College van Bestuur. Hoewel de vertrouwenspersonen centraal georganiseerd zijn en onder OeO worden gefaciliteerd, zijn zij als eerste aanspreekpunt verbonden aan een of meerdere instituten en/of diensten en kenniscentra binnen Hogeschool Rotterdam. Enkele vertrouwenspersonen worden specifiek (maar niet uitsluitend) ingezet op de thema's racisme & discriminatie en wetenschappelijke integriteit.

Hogeschool Rotterdam wil een inclusieve organisatie zijn waar iedere student en medewerker zich veilig voelt. Vertrouwenspersonen vangen studenten en medewerkers op die zich niet veilig voelen binnen Hogeschool Rotterdam of die geconfronteerd worden met ongewenste omgangsvormen, zoals (seksuele) intimidatie, agressie, pesten en discriminatie. Hiervoor bestaan de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen en het Protocol Seksuele Intimidatie. De reglementen voor Vertrouwenspersonen, Begeleidingsfunctionarissen en de Klachtenregeling zijn in 2024 uitgelicht, herzien en opnieuw vastgesteld.

Vanuit opgedane ervaringen wil het Platform Vertrouwenspersonen blijven bijdragen aan voorlichting, bewustwording en dialoog ter versterking van een veilig leer- en werkklimaat. Het Platform Vertrouwenspersonen bestond in 2025 uit 10 vertrouwenspersonen voor in totaal 2.0 fte. Per januari 2025 zijn drie nieuwe collega's gestart ter vervanging van collega's die gestopt waren. Met een platform van 10 vertrouwenspersonen kan elk van de locaties van de hogeschool laagdrempelig bediend worden. Hogeschool Rotterdam onderscheidt zich hierin van andere hogescholen, die vaak minder locaties hebben. De totale omvang van 2.0 fte is gemiddeld te vergelijken met andere grote hogescholen. Het platform maakt tevens vervanging bij ziekte van collega's makkelijk evenals gezamenlijke professionalisering en intervisie. De taak van de vertrouwenspersoon is op deze manier beter te dragen binnen een platform.

De vertrouwenspersonen ervaren in hun gesprekken dat sociale veiligheid een thema is dat aandacht blijft vragen. Enkele vertrouwenspersonen hebben deel uitgemaakt van de

Klankbordgroep Sociale Veiligheid; dit was een traject om te komen tot een structureel en samenhangend beleid voor de aanpak van ongewenste omgangsvormen. Belangrijke onderdelen van het beleidskader waren preventie en het afhandelen van meldingen en klachten. Ook werden taken en verantwoordelijkheden geformuleerd. Met betrekking op preventie werden risico's op ongewenste omgangsvormen in de organisatie en mogelijkheden om die te verkleinen in kaart gebracht. Ook werd aandacht besteed aan de benodigde middelen voor de uitvoering van het beleid en de borging van het beleid in de PDCA-cyclus.

Dit project volgde op het vaststellen van een aantal nieuwe en gewijzigde reglementen die verband houden met sociale veiligheid. Hiertoe zijn vanaf juni 2024 sessies gehouden onder leiding van extern expert Ali Kuiper met o.a. managers, HRM Business Partners, vertrouwenspersonen, Integrale Veiligheid, decanen, CMR en concernstaf. Het uiteindelijke eindrapport is nog niet door de vertrouwenspersonen ontvangen.

Om MT's en leidinggevenden in te lichten over de gewijzigde reglementen maar ook, nog belangrijker, om het thema van sociale veiligheid nogmaals onder de aandacht te brengen hebben de HRM Business Partners en vertrouwenspersonen in het najaar van 2024 gezamenlijk een training voorbereid met als doel deze in het voorjaar van 2025 te geven bij de verschillende instituten/teams/diensten/kenniscentra. Het doel van de training is om de kennis en handelingsvaardigheid van leidinggevenden te verbreden naar preventie, psychologische veiligheid, 1^e escalatie via de lijn en andere onderwerpen die relevant zijn voor sociale veiligheid. Er wordt extra aandacht besteed aan de voorbeeldfunctie die leidinggevenden hebben in de omgang met medewerkers.

In samenwerking met de HRM Business Partners zijn bij diverse onderdelen van de HR de trainingen gepland en verzorgd. Het doel om de trainingen op alle instituten, diensten, kennis- en expertisecentra te verzorgen in 2025 is niet behaald. Het Platform Vertrouwenspersonen vertrouwt erop dat in 2026 de nodige tijd en ruimte hiervoor zal worden ingeruimd.

In 2025 is informatie over de vertrouwenspersonen op HINT wederom geactualiseerd, zowel op de centrale pagina's als die van de instituten, diensten en kenniscentra. Dit geldt voor zowel de Nederlandse en Engelstalige pagina's. Alle instituten worden doorgelinkt naar de centrale pagina over vertrouwenspersonen. Het jaarverslag over 2024 is gepubliceerd. Verder is er nauwere samenwerking geweest met de afdeling communicatie van de diensten om onze zichtbaarheid binnen de Hogeschool te vergroten. Omdat hier geen extra budget voor beschikbaar is, hebben wij uitsluitend beroep gedaan op bestaande voorzieningen; zo is er informatie m.b.t. de vertrouwenspersonen geplaatst op de schermen verspreid over de locaties van de Hogeschool. In 2026 zal er ook informatie gedeeld worden m.b.t. de vertrouwenspersonen op de schermen van de koffieautomaten.

Wanneer nodig en relevant vindt er, in overeenstemming met een melder, overleg en afstemming plaats met het decanaat, SLC'ers, Arbodienst, bedrijfsmaatschappelijk werk en Integrale Veiligheid. Daarnaast nemen de vertrouwenspersonen deel aan verschillende gemeentelijke en landelijke netwerken.

De vertrouwenspersonen hebben zich te allen tijde ingezet om alle meldingen op korte termijn in behandeling te nemen. Geregeld valt op dat de intensiteit van meldingen toeneemt, waardoor bepaalde situaties meer aandacht en tijd vragen. Hierdoor hebben vertrouwenspersonen geregeld meerdere contactmomenten hebben met een enkele melder, zowel via e-mail/Teams als persoonlijke meetings.

Voor 2026 krijgt het Platform Vertrouwenspersonen te maken met bezuinigingen. Dit zal consequenties hebben voor het vormgeven van de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen, waarbij de opvang van de melder altijd prioriteit zal hebben. Daarnaast wordt in het cao-hbo van 2026 aangegeven dat uiterlijk 1 januari 2027 hogescholen beschikken over een externe vertrouwenspersoon en een ombudsfunctionaris. Uiteraard zal het Platform Vertrouwenspersonen, waar nodig en relevant, samenwerken met degenen die deze rollen op zich zullen nemen.

Naar aanleiding van de bezuinigingen zullen de vertrouwenspersonen zich herverdelen onder de verschillende organisatieonderdelen; daarbij zal in acht genomen worden hoe het Platform zo onafhankelijk mogelijk kan opereren.

5. Signalering en advies aan bestuur, directie en management

Naast signalering en advies aan het College van Bestuur vindt in toenemende mate contact plaats met directies en managers over sfeer, werkklimaat en (on)gewenst gedrag. Er wordt onder andere gesproken over preventie of mogelijk te nemen stappen en maatregelen in situaties van ongewenste omgangsvormen. In deze gesprekken vormen het aanwezige beleid en protocollen de basis.

Begin 2025 is er een signalering over één instituut gedaan bij Wijnand van den Brink, toen deze nog portefeuillehouder voor het Platform Vertrouwenspersonen was namens het College van Bestuur. Richting het einde van het kalenderjaar is nog een signalering gedaan over zes instituten, een dienst en een kenniscentrum bij voorzitter Sarah Wilton-Wels. Deze zijn gedaan naar aanleiding van een afspraak tussen het Platform Vertrouwenspersonen en het CvB om bij meer dan drie meldingen van ongewenste omgangsvormen per instituut een signaal te geven.

Naar aanleiding van maar ook los van deze signalen is er met verschillende directies van instituten en afdelingen overleg geweest met de vertrouwenspersonen.

6. Conclusies en aanbevelingen

6.1. Conclusies en aanbevelingen studenten

Ten opzichte van 2025 is het aantal studenten dat een vertrouwenspersoon heeft benaderd aanmerkelijk hoger dan het jaar daarvoor. Met name meldingen die gaan over pesten/intimidatie door een docent zijn sterk gestegen, evenals die met betrekking tot (het vermeende gebrek aan) integriteit van een docent. Het aantal meldingen van discriminatie door een medestudent is ook gestegen.

Binnen IVG en IVL is een stijging te zien in het aantal meldingen. Bij RBS en het RAC is er sprake van een verdriedubbeling van het aantal meldingen.

Voorlichting over ongewenste omgangsvormen aan zowel studenten als docenten werkt preventief. Dit geldt tevens voor alle vormen van ongewenste omgangsvormen. Door deze thema's bespreekbaar te maken en onder de aandacht te brengen, krijgen studenten de boodschap dat de hogeschool de problematiek serieus neemt.

Het Platform Vertrouwenspersonen vraagt het College van Bestuur om directies continu aan te moedigen om deze onderwerpen bespreekbaar te maken binnen hun instituten, bijvoorbeeld via de SLC's. Hierbij is het belangrijk dat er ook wordt gesproken over wat *gewenst gedrag* is en dat wij dit als hogeschool ook laten zien middels congruent gedrag. De omgang met elkaar in een veilige sfeer lijkt moeilijker te zijn geworden, hetgeen congruent is met maatschappelijke en globale ontwikkelingen.

6.2. Conclusies en aanbevelingen medewerkers

Pesten/intimidatie door leidinggevenden blijft de meest voorkomende vorm van ongewenste omgangsvormen bij meldingen van medewerkers. Medewerkers durven en willen hun ervaringen delen met een vertrouwenspersoon. Plekken die aandacht vereisen, worden de laatste jaren door de meldingen sneller zichtbaar.

Bij IGO en HOD is een stijging van het aantal meldingen te zien. Bij EAS is een daling te zien. Bij de diensten is het aantal meldingen nagenoeg gelijk gebleven na de sterke stijging die te zien was in 2024 ten opzichte van 2023; er is dus geen daling ingezet. Hetzelfde geldt voor WdKA.

Nog steeds hebben de meeste meldingen – 102 van de 147 – betrekking op een leidinggevende. Dit laat zien dat het belangrijk blijft om in Management Development-

programma's en contractbesprekingen aandacht te besteden aan intermenselijke vaardigheden, de zogeheten *soft skills*. Zij vormen de basis voor goede omgangsvormen. Het is bekend dat in de hectiek van het onderwijs van alledag, zorgvuldig overleg en de reflectie op het handelen erbij kunnen inschieten. Als er ook nog veel focus is op rendementscijfers en er sprake is van bezuinigheden, kan het intermenselijk aspect in de verdrukking raken. Ondanks de aandacht die er nu al voor is, zou hier nog een verdiepingsslag kunnen worden gemaakt.

Het is belangrijk dat leidinggevenden het goede voorbeeld geven, signalen herkennen, in staat zijn adequaat te interveniëren in concrete situaties en het thema bespreekbaar maken in werkoverleggen en functioneringsgesprekken. De vaardigheden die hierbij horen, dienen bij alle leidinggevenden getraind te blijven. Vanzelfsprekend moet het kader van normen en waarden helder zijn. Belangrijk is ook dat nieuwe managers goed begeleid worden. Gelijke behandeling, passend taalgebruik, transparantie, inclusie en een professionele houding van de leidinggevenden verdienen de aandacht. De training die de HRM Business Partners samen met de vertrouwenspersonen in 2025 aan de MT's hebben gegeven, zullen hier hopelijk aan hebben bijgedragen.

Voorts wil het Platform Vertrouwenspersonen benadrukken dat er, horend bij de rol van vertrouwenspersonen, gebruik gemaakt kan worden van advisering en voorlichting aan managementteams en leidinggevenden voor ondersteuning op het gebied van ongewenste omgangsvormen.

6.3. Aanbevelingen aan het College van Bestuur

Iedere melding over ongewenste omgangsvormen is er een te veel. Echter, waar mensen samenwerken, komen ongewenste omgangsvormen voor. Hoe meer wij kunnen inzetten op preventie, hoe beter. Vertrouwenspersonen vervullen een rol aan zowel de preventieve als de curatieve kant om een veilige werkomgeving te bewerkstelligen. Iedere medewerker en student heeft hierin ook een eigen verantwoordelijkheid.

De vertrouwenspersonen signaleren een oplossende intentie bij zowel directie als onderwijsmanagers bij casussen over ongewenste omgangsvormen. Om recht te doen aan alle betrokkenen (dader, melder en andere betrokkenen) en zorgvuldigheid te garanderen, wordt aan het College van Bestuur gevraagd om in gesprek met directeuren regelmatig aandacht te besteden aan het beleid en de protocollen zoals die inmiddels zijn vastgesteld binnen onze Hogeschool en het *gewenste gedrag* zoals we dat als Hogeschool Rotterdam willen uitdragen.

De grootste aanbeveling is en blijft het onder de aandacht brengen van een veilig leer- en werkklimaat bij leidinggevenden. Inmiddels vinden inclusieve leiderschapstrainingen plaats; wij moedigen aan om dit te blijven doen. (Sociale) veiligheid is een onderwerp dat

onderhevig is aan maatschappelijke en globale invloeden, dus regelmatige bijscholing is van groot belang.

Verder doen wij de volgende aanbevelingen:

- Stel een handelingsprotocol op voor leidinggevendenden met betrekking tot een veilig werk-leer klimaat;
- Zet in op het duidelijker en transparanter maken van het beleid rondom sociale veiligheid en de infrastructuur van ondersteuning voor studenten én medewerkers;
- Zie erop toe dat alle instituten zo nodig op meerdere momenten in het jaar de ruimte geven aan de vertrouwenspersonen zich voor te stellen en voorlichting te geven aan studenten en medewerkers, bijvoorbeeld tijdens de introductiedagen, de *on- en reboarding* van nieuwe medewerkers, kick-off bijeenkomsten aan het begin van een blok/semester/jaar, etc.; maak dit ook mogelijk voor andere collega's die werkzaam zijn op het gebied van studentenwelzijn, zoals de studentdecanen, de studentenwelzijnsadviseurs, etc.;
- Investeer in trainingen voor álle medewerkers, zoals geweldloze communicatie en *active bystander*, met als doel het onderhouden van een veilig werkklimaat;
- Investeer in extra voorlichting aan studenten en medewerkers via campagnes zodat bekend is waar ze zich kunnen melden bij grensoverschrijdend gedrag;
- Breng versnipperde informatie over verwijzingsmogelijkheden samen op Hint, zodat studenten en medewerkers beter in staat zijn bij het juiste loket hun vragen te stellen. Denk bijvoorbeeld aan het maken een interactieve *road map*, zoals dat ook bij andere onderwijsinstellingen bestaat;
- Met de aandacht voor sociale veiligheid kan extra aandacht worden geboden aan psychologische veiligheid. Dit zou onderdeel kunnen zijn van *management development*.

7. Literatuurlijst

- Boudrias, V., Trépanier, S. G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, 101508.
- Highberg Group (2025), Ongewenst gedrag op de werkvloer, Benchmark 2025. Geraadpleegd op 18 maart 2026 via <https://highberg.com/nl/inzichten/ongewenst-gedrag-op-de-werkvloer-benchmark-onderzoek-2025/>.
- Hogeschool Rotterdam (2023), Strategische Agenda 2023-2028: Talent voor Transitie. Geraadpleegd op 18 maart 2026 via <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/globalassets/documenten/hogeschool/over-ons/talent-voor-transitie---strategische-agenda-2023---2028.pdf>.
- TNO. FACTSHEET: PESTEN, INTIMIDATIE EN DISCRIMINATIE OP HET WERK. Geraadpleegd op 18 maart 2026 via <https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2023/10/Factsheet-Ongewenst-Gedrag.pdf>.
- TNO (2025), Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024, Resultaten in vogelvlucht. Geraadpleegd op 18 maart 2026 via <https://publications.tno.nl/publication/34644230/blkHP7m9/TNO-2025-nea.pdf>.