

Programmaplan Regiegroep Sociale Veiligheid in Hoger Onderwijs en Wetenschap



Colofon

Dit is een uitgave van:

**De Regiegroep Sociale Veiligheid in
het Hoger Onderwijs en de Wetenschap**

Hoftoren Rijnstraat 50

2515 XP Den Haag Nederland

www.programmasocialeveiligheid.nl



**Programma
Sociale Veiligheid**

Hoger Onderwijs
& Wetenschap

Inhoudsopgave

Waarom de Regiegroep Sociale Veiligheid?	4
Doelstelling 1	10
Doelstelling 2	16
Doelstelling 3	20
Doelstelling 4	24
Evaluatie Regiegroep Sociale Veiligheid	28
Bijlage 1: Achtergrond	30
Bijlage 2: Beoordelingskader	36
Bijlage 3: Communicatieplan Regiegroep Sociale Veiligheid	42

Waarom de Regiegroep Sociale Veiligheid?

Op 3 juni 2024 is de Regiegroep Sociale Veiligheid in het Hoger Onderwijs en de Wetenschap (hierna: regiegroep) officieel geïnstalleerd door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hierna: OCW). De regiegroep bestaat uit representanten van de verschillende organisaties in hoger onderwijs en de wetenschap en onafhankelijke experts.

Doel is om richting te geven aan een gezamenlijke aanpak om de sociale veiligheid binnen het hoger onderwijs en de wetenschap te bevorderen, met inachtneming van de autonomie van de organisaties op het gebied van het sociale veiligheidsbeleid. De looptijd van het programma Regiegroep Sociale Veiligheid in het Hoger Onderwijs en de Wetenschap is 2024-2027. De kern van het programma is het bevorderen van een veilig, inclusief en respectvol leer- en werkklimaat in hoger onderwijs en de wetenschap.

Aanleiding

Verschillende onderzoeken, rapporten en media-items over grensoverschrijdend gedrag en sociale onveiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap zijn aanleiding geweest voor OCW om met een integrale aanpak te komen om het hoger onderwijs en de wetenschap veiliger, diverser en inclusiever te maken (zie bijlage 1 voor meer achtergrond). De regiegroep is een onderdeel van deze aanpak.

Veel organisaties in het hoger onderwijs en de wetenschap beseffen dat zij het beleid moeten aanpassen en zijn aan de slag gegaan om sociale veiligheid te bevorderen en hebben verschillende aanpakken en initiatieven ontwikkeld. De wil vanuit de organisaties is er. Tegelijkertijd worstelen organisaties ermee hoe zij een cultuurverandering kunnen inzetten en sociale veiligheid kunnen waarborgen in de omgangscultuur, de organisatiestructuur en het systeem van klachtafhandeling en preventie. De Regiegroep Sociale Veiligheid in het Hoger Onderwijs en de Wetenschap is aangesteld om dit samen met de organisaties te onderzoeken en uit te werken.

Met andere woorden: de regiegroep wil de samenwerking in de sector rond het thema sociale veiligheid versterken, kennisdeling en handelingsbekwaamheid vergroten en toewerken naar veranderingen die nodig zijn om de sociale veiligheid in de gehele sector structureel te vergroten.

Positionering

Regiegroep als onderdeel van de landelijke integrale aanpak sociale veiligheid

De regiegroep maakt onderdeel uit van een landelijke integrale aanpak. De minister van OCW heeft in de Kamerbrief van 8 juni 2023 beschreven wat het beleid is om een veilige, inclusieve en respectvolle leer- en werkomgeving te bevorderen in het hoger onderwijs en de wetenschap en hoe dit beleid versterkt wordt door budget beschikbaar te stellen om vijf actielijnen uit te werken

De aanpak door middel van vijf actielijnen vanuit OCW is:

1. toevoeging van een zorgplicht voor sociale veiligheid van studenten in de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (WHW);
2. uitbreiding van de meld-, overleg-, en aangifteplicht zedenmisdrijven in de WHW en onderzoek verkenning naar mogelijk verbod op zwijgbedingen;
3. verbetering voorzieningen voor klachten en meldingen van studenten en medewerkers;
4. versterking van het toezicht op sociale veiligheid;
5. start van een landelijk programma waarmee universiteiten, hogescholen en studentenverenigingen gestimuleerd worden om samen te werken bij het vergroten van een sociaal veilige leer- en werkomgeving voor hun studenten en medewerkers.

De regiegroep geeft invulling aan actielijn vijf.

In dit programmaplan werken we de visie, doelstellingen en resultaten van de regiegroep uit. De uitvoering hiervan moet bijdragen aan een cultuurverandering in de betrokken organisaties met in elk geval aandacht voor het advies van regeringscommissaris Hamer over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs en de wetenschap (2024)¹ en drie aspecten ontleend aan het KNAW advies 'Sociale veiligheid in de Nederlandse

Wetenschap. Van papier naar praktijk' (2022)² :

- de organisatiestructuur van instellingen;
- de cultuur op de werkvloer, gericht op het bespreken van gedrag;
- het systeem van klachtafhandeling en preventie.

De visie in dit programmaplan is onderverdeeld in vier doelstellingen en wordt toegelicht met bijbehorende resultaten voor de periode 2024-2027. Ook is er aandacht voor de evaluatie en borging van het programma.

In de bijlagen volgt meer achtergrond over sociale (on)veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap (bijlage 1), het beoordelingskader van de subsidieregeling. (bijlage 2) en het communicatieplan (bijlage 3).

Doelstellingen en resultaten van de regiegroep

Het doel van de regiegroep is om samen met de sector een landelijk programma op te zetten en uit te voeren om sociale veiligheid te bevorderen in het hoger onderwijs en de wetenschap. De regiegroep wil een veilige, inclusieve en respectvolle leer- en werkomgeving bevorderen binnen het hoger onderwijs en de wetenschappelijke sector door het faciliteren, initiëren en stimuleren van initiatieven waarbij

1 Advies regeringscommissaris Hamer over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag in het Hoger Onderwijs en Wetenschap: [Regeringscommissaris Hamer: "Hoger onderwijs belangrijke plek om seksueel grensoverschrijdend gedrag aan te pakken" | Nieuwsbericht | RCGOG](#)

2 KNAW (2022). Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk. Amsterdam, KNAW.

universiteiten, hogescholen, studenten-, promovendi- en werknemersorganisaties samenwerken en samen leren. De regiegroep wil dit doen door te stimuleren, verzamelen, opbouwen, financieren en monitoren, waarbij een lerende aanpak het uitgangspunt is.

Daarbij sluit de regiegroep aan bij de doelen uit de 'Aanpak monitoring en evaluatie van de voortgang op doelen van het onderzoeks- en wetenschapsbeleid' (2023) van OCW. Met name de doelstelling 'ruimte geven aan divers talent' zet het bevorderen van sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap centraal in de aanpak (lagere werkdruk, meer diversiteit, verbeteren sociale veiligheid). De regiegroep zal deze doelstelling verbinden aan haar eigen aanpak om, in samenhang met de andere doelstellingen van OCW - versterken van het fundament en vergroten van maatschappelijke impact –de kwaliteit van het hoger onderwijs en de wetenschap te bevorderen en divers talent aan te trekken en behouden.

Om dit te realiseren richt de regiegroep zich op de volgende vier doelstellingen:

1. Het gesprek stimuleren over structurele problemen ten aanzien van sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap,

landelijk en binnen de organisaties alsook tussen bestuurlijke en organisatorische lagen en zodoende zaken agenderen.

2. Het hoger onderwijs en de wetenschap stimuleren om valide kennis op het gebied van sociale veiligheid te ontwikkelen en best practices te delen binnen en tussen de organisaties van het hoger onderwijs en de wetenschap, werkzame elementen te identificeren en de samenwerking binnen de sector op dit onderwerp te verbeteren.
3. Het hoger onderwijs en de wetenschap over de gehele breedte stimuleren om bestaande initiatieven gericht op het bevorderen van sociale veiligheid te versterken en/of nieuwe initiatieven te initiëren door middel van de subsidieregeling.
4. Verbinding maken met andere beleidsprogramma's over aangrenzende thema's.

De regiegroep voert deze doelstellingen uit door agendering, kennisdeling en financiering van eigen initiatieven en initiatieven uit het veld.

Elementen sociale veiligheid

Er zijn veel verschillende definities van sociale veiligheid en internationaal wordt vaak gesproken over psychologische veiligheid³. De regiegroep heeft ervoor gekozen om niet een korte definitie

3 Psychologische veiligheid is de term die bijvoorbeeld centraal staat in het werk van professor Amy Edmondson: De onbevreesde organisatie (2019).

te geven, maar een uitwerking waarin helder uiteen wordt gezet welke elementen horen bij sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap. Deze is wel gebaseerd op bestaande definities van sociale veiligheid en psychologische veiligheid.

Het hoger onderwijs en de wetenschap is een plek:

- waar studenten en medewerkers beschermd zijn en zich beschermd voelen tegen persoonlijk leed dat wordt veroorzaakt door andere personen;
- waar iedereen, passend bij de eigen rol en positie, verantwoordelijkheid kan nemen en neemt voor het eigen gedrag en voor (meer) sociale veiligheid. Dat houdt in dat iedereen zich bewust is van eigen en andermans gedrag en toegerust is om daarin op een juiste manier te acteren;
- waar iedereen zich vrij voelt om zichzelf te zijn, van gedachten te wisselen en zich uit te spreken, daarbij de grenzen van anderen in acht nemend;
- waar iedereen zich vrij voelt elkaar aan of tegen te spreken, en melding te maken van fouten, problemen, en misstanden zonder angst voor repercussies;
- waar iedereen zich vrij voelt om kennis te delen, te participeren (ook in de collegezalen) en feedback te geven en waar de kwaliteiten van alle betrokkenen tot hun recht komen;
- waar ongewenst gedrag zoals agressie,

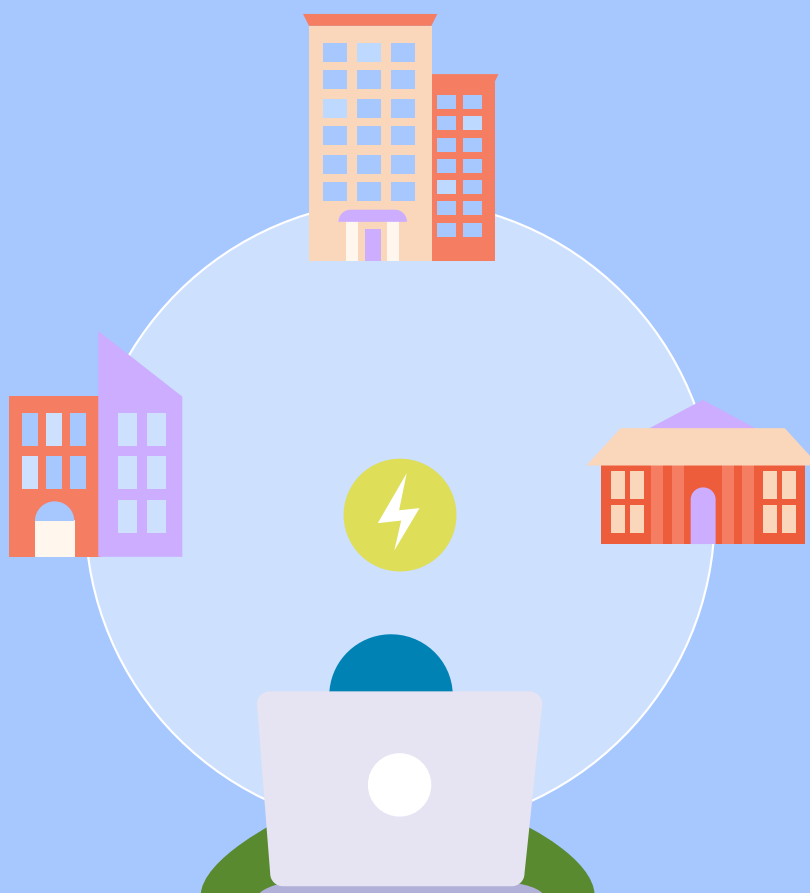
geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie en pesten niet voorkomt;

- waar een cultuur van respect en veiligheid centraal staat, ongeacht politieke voorkeur, gender, etnische identiteit, seksuele of andere persoonskenmerken;
- en waar op alle niveaus zorgvuldig met elkaar wordt omgegaan.

Leden regiegroep

De basis voor de regiegroep ligt besloten in het Convenant Sociale Veiligheid in Hoger Onderwijs en Wetenschap 2024-2027. Naast OCW hebben zich de volgende partners aangesloten bij dit convenant: het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO) en de Landelijke Studentenvakbond (LSVb) vertegenwoordigen het perspectief van de studenten; Promovendi Netwerk Nederland (PNN) vertegenwoordigt, mede namens PostdocNL, de postdocs en promovendi binnen de Nederlandse universiteiten; Universiteiten van Nederland (UNL) en Vereniging Hogescholen (VH) vertegenwoordigen de besturen van de hbo- en wo-instellingen; de Algemene Onderwijsbond (AOB) en de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) vertegenwoordigen de medewerkers.

Daarnaast zijn vijf onafhankelijke experts onderdeel van de regiegroep. Zij brengen, naast kennis over sociale veiligheid, inhoudelijk kennis mee over verschillende onderwerpen: diversiteit en inclusie, integrale veiligheid, organisatieverandering en seksueel grensoverschrijdend gedrag. De regiegroep wordt aangestuurd door een onafhankelijke



voorzitter en ondersteund door het programmateam. Omdat de regiegroep geen rechtspersoon is, is UNL bureau de penvoerder om het administratieve en financiële proces af te handelen.

Financiën

Door het ministerie van OCW is €16 miljoen beschikbaar gesteld in de periode 2024-2027 voor de opzet en uitvoering van het landelijk programma door de regiegroep in samenwerking met de sector. Via een subsidieregeling kan de regiegroep en kunnen de instellingen van het

hoger onderwijs, studentenorganisaties, promovendi-organisaties of werknemers-organisaties aanvragen indienen voor activiteiten om sociale veiligheid te bevorderen.

Bij doelstelling 3 en in het beoordelingskader (bijlage 2) wordt toegelicht hoe de beoordeling van de subsidieprojecten van de regiegroep en de organisaties zal plaatsvinden. Dit wordt verder uitgebreid toegelicht in de subsidieregeling.

Op deze manier wordt het geld verdeeld over de verschillende organisaties in het hoger onderwijs en de wetenschap om ter plekke te werken aan sociale veiligheid.

Doelstelling 1:

Het gesprek stimuleren over structurele problemen ten aanzien van sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap, landelijk en binnen de organisaties alsook tussen bestuurlijke en organisatorische lagen en zodoende zaken agenderen.

In de regiegroep zijn diverse belanghebbenden in het hoger onderwijs en de wetenschap vertegenwoordigd. De regiegroep kan vanuit verschillende perspectieven de uitdagingen rond sociale veiligheid in deze sector benaderen en heeft daarmee een unieke positie. De convenantpartners vertegenwoordigen hun achterban, de experts brengen hun specifieke expertise in, en in de regiegroep komen deze perspectieven op landelijk niveau samen.

De eerste kerntaak van de regiegroep is gericht op het bijeenbrengen van deze perspectieven: het gesprek stimuleren over structurele problemen ten aanzien van sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap, landelijk en binnen de organisaties alsmede tussen bestuurlijke en organisatorische lagen en zodoende zaken agenderen.

De bestuurlijke autonomie van de deelnemende organisaties en de wettelijke verplichtingen waar de organisaties aan moeten voldoen met betrekking tot sociale veiligheid worden in acht genomen.

Wetgeving en verplichtingen

Vanuit de Arbowet en de Algemene Wet Gelijke Behandeling zijn universiteiten en hogescholen verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden van werkenden en moeten zij zorgen voor een discriminatievrije leer- en werkomgeving. Vanuit de Arbowet zijn werkgevers verplicht om beleid te voeren en maatregelen te nemen om de risico's van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen en/of te beheersen. Onder PSA vallen onder andere werkdruk, ongewenst gedrag, pesten en discriminatie. Als werkgevers moeten universiteiten en hogescholen verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) maken, inclusief een plan van aanpak (PvA) waarin ook PSA aan de orde komt. Deze RI&E moet steeds geëvalueerd en vernieuwd worden door middel van de zogenaamde PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act).

De Inspectie van het Onderwijs heeft een handreiking ontwikkeld om sociale veiligheid te bevorderen in het hoger onderwijs en voert onderzoeken uit op instellingen van het hoger onderwijs als er meerdere meldingen worden gedaan over sociale onveiligheid.⁴

4 'Handvatten voor sturen op sociale veiligheid in het Hoger Onderwijs', [Handvatten voor sturen op sociale veiligheid in het hoger onderwijs | Publicatie | Inspectie van het onderwijs \(onderwijsinspectie.nl\)](#). Een voorbeeld hiervan is het onderzoek naar naleving van wet-en regelgeving door de TU Delft: [Onderzoek naar naleving van wet- en regelgeving door de TU Delft | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).

In de integrale aanpak van OCW is een actielijn opgenomen om de zorgplicht voor studenten aan de Wet Hoger onderwijs en Wetenschap (WHW) toe te voegen. Een andere actielijn gaat over de uitbreiding van de meld-, overleg-, en aangifteplicht zedenmisdriven aan de WHW.

Eigen invulling beleid sociale veiligheid

Organisaties in het hoger onderwijs en de wetenschap zijn zelf verantwoordelijk voor een sociaal veilige, inclusieve en respectvolle leer- en werkomgeving. De regiegroep kan ondersteuning bieden door mee te denken als sparringpartner, ervoor zorgen dat het onderwerp op diverse agenda's blijft staan en het gesprek over sociale veiligheid in de sector stimuleren.

Uit gesprekken met verschillende organisaties in het hoger onderwijs en de wetenschap blijkt dat er al het nodige op het gebied van sociale veiligheid gebeurt. Er zijn actieplannen opgesteld, het wordt uitgevraagd in het medewerkersonderzoek, projecten worden uitgevoerd en er vindt uitwisseling plaats op

verschillende niveaus binnen en buiten de organisaties. Ook doen organisaties een en ander om het gesprek over (on)gewenst gedrag en sociale veiligheid te stimuleren (campagnes, festivals of trainingen en workshops).

Het gesprek over deze lastige en gevoelige onderwerpen blijkt echter nog niet vanzelfsprekend en problemen worden nog vaak gezien als incidenten. Organisaties lopen nog steeds tegen de nodige uitdagingen aan om sociale veiligheid te verankeren in alle lagen van de organisatie en te zorgen voor een veilig, inclusief en respectvol leer- en werkklimaat. Ook het adresseren van incidenten blijkt vaak ingewikkeld en veel vragen op te roepen.

Integrale aanpak

Het bovenstaande laat zien dat de sector van het hoger onderwijs en de wetenschap aandacht heeft voor sociale veiligheid en dat het onderwerp op diverse agenda's staat.

De regiegroep wil, samen met de sector, ervoor zorgen dat zaken over structurele factoren die bijdragen aan sociale onveiligheid hoog op diverse agenda's blijft staan en prioriteit krijgt

5 Onderzoeksrapportage: Safe Space, 'Hoe gaat het met de sociale veiligheid van studenten vraagt theatervoorstelling Safe Space zich af'. KNAW-advies, Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. LNVH-rapport, 'Harassment in Dutch academia. Arbo in bedrijf. Rathenau Instituut, 'Een onzekere start. Startende onderzoekers over hun belemmeringen' (2024).

in de aanpak. Daarbij is aandacht voor de drie pijlers van de beoogde cultuurverandering (KNAW 2022): organisatiestructuur, cultuur op de werkvloer en het systeem van klachtafhandeling en preventie. De regiegroep staat voor een integrale aanpak van sociale veiligheid, waarbij aandacht is voor deze drie pijlers van cultuurverandering en wil ervoor dat dit op diverse agenda's van de organisaties blijft staan.

In de aanpak van de regiegroep en de beoordeling van de subsidieaanvragen vanuit de organisaties is expliciet aandacht voor gemarginaliseerde groepen die meer risico lopen om te maken te krijgen met situaties waarin zij zich onveilig voelen. Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat met name vrouwelijke academici, jonge onderzoekers (promovendi en postdocs), buitenpromovendi, mensen uit de LHBTIQ+ groep, mensen met een migratieachtergrond en/of met een beperking vaker sociale onveiligheid ervaren in het hoger onderwijs en de wetenschap.⁵ Om deze reden wil de regiegroep extra aandacht voor deze groepen in haar aanpak. Bij de beoordeling van de subsidieaanvragen wordt daarom gekeken of de activiteiten de emancipatie van deze groepen bevorderen (zie doelstelling 3; bijlage 2).

Een ander punt van aandacht is werkdruk. De sector krijgt de komende jaren te maken met bezuinigingen, waardoor de werkdruk zal toenemen en de beschikbare tijd om te werken aan oplossingen voor structurele problemen en een integrale aanpak voor sociale veiligheid onder druk kan komen te staan.

Rol als aanjager

De regiegroep wil een verschil maken op dit thema en wil (voor en na 2027) verandering zien. De regiegroep wil daarom fungeren als aanjager voor de sector en als centraal punt om op te halen wat er op verschillende niveaus speelt en waar de behoeften liggen. Daarbij kan zij binnen de sector aandacht vragen om problemen op het gebied van sociale veiligheid, voornamelijk te benaderen via de drie pijlers (organisatiestructuur, cultuur op de werkvloer en het systeem van klachtafhandeling en preventie) om de structurele problemen aan te pakken.

Dit betekent dat de regiegroep het gesprek binnen en tussen organisaties wil stimuleren. Het eigenaarschap blijft, zoals gezegd, bij de organisaties liggen, in lijn met hun verantwoordelijkheid om concrete veranderingen door te voeren om sociale veiligheid te

bevorderen. De regiegroep heeft een opdracht en middelen gekregen en wil op een passende manier kennis en perspectieven verzamelen en het gesprek, binnen en tussen de organisaties van het hoger onderwijs en de wetenschap, over sociale veiligheid stimuleren en zodoende zaken agenderen.

Overlegstructuren

Op landelijk niveau zijn er verschillende relevante overlegstructuren waarin het gesprek over sociale veiligheid geagendeerd en gevoerd wordt, zoals voorzitters van Raden van Toezicht, Vereniging toezichthouders hogescholen (VTH), veiligheidscoördinatoren (Platform Integrale Veiligheid), Netwerk Universitaire Vertrouwenspersonen, Vereniging Ombudsmannen Hoger Onderwijs en de werkgroep sociale veiligheid van UNL.

De regiegroep wil ervoor zorgen dat sociale veiligheid op de agenda blijft staan bij deze overleggen en ook in de organisaties zelf, zodat iedereen, uit alle lagen van de organisatie, betrokken wordt bij dit thema en handelingsperspectief heeft.

Ook wil zij met de organisaties verkennen wat nog meer nodig is om het gesprek over dit thema te stimuleren en de expertise van de regiegroep en anderen bij de gesprekken inbrengen. Zo kan iedereen passend bij de eigen rol en positie verantwoordelijkheid nemen voor (meer) sociale

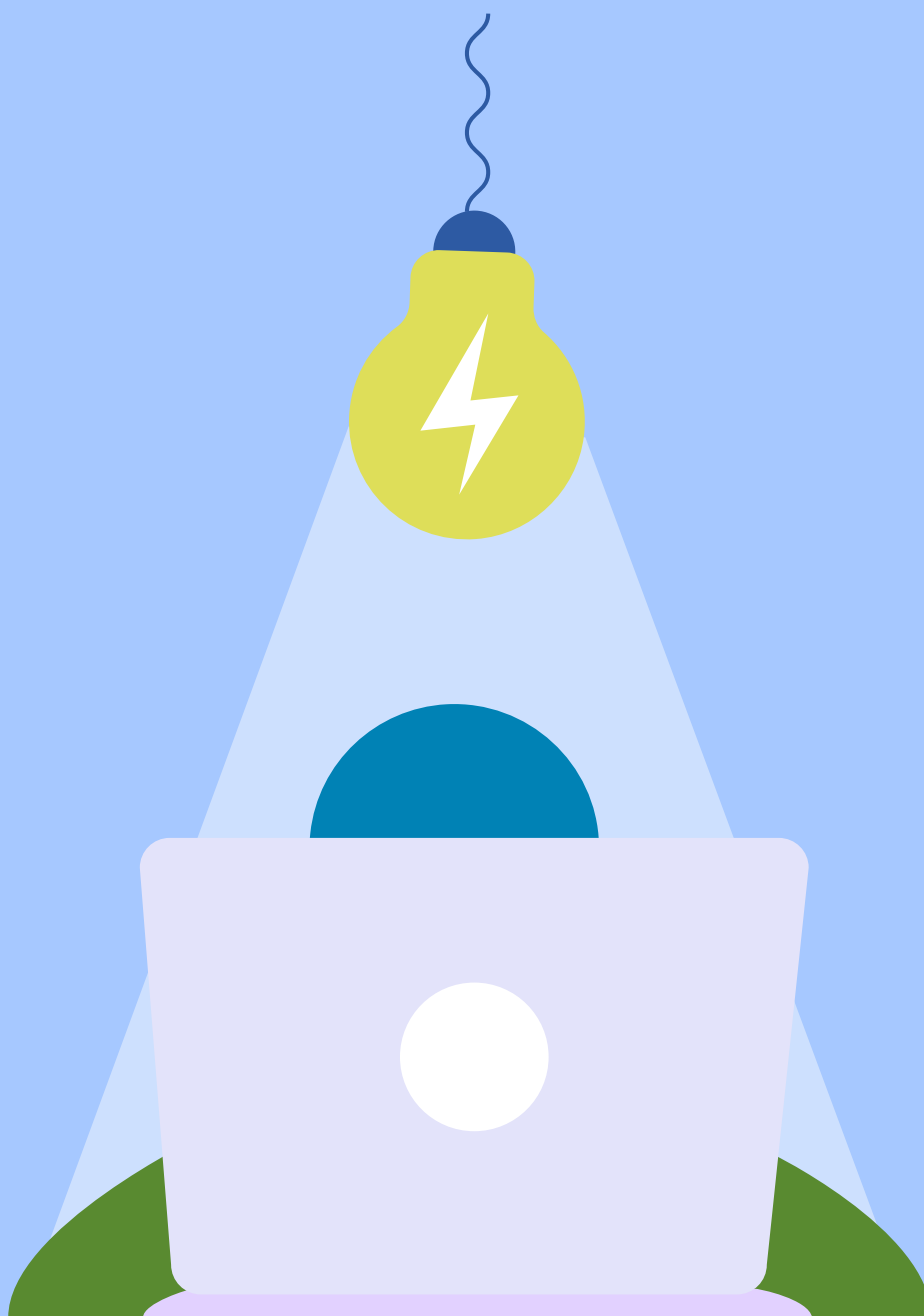
veiligheid. Met als doel dat iedereen zich bewust is van eigen en andermans gedrag en toegerust is om daarin op een juiste manier te acteren.

Resultaten periode 2024-2027

- Het gesprek over het thema sociale veiligheid is verankerd binnen het hoger onderwijs en de wetenschap. De Regiegroep legt, als aanjager, een goede basis hiervoor in de periode 2024-2027 en voor het onderhoud na 2027.

Belangrijke subdoelstellingen zijn:

- de instellingen benaderen sociale veiligheid integraal vanuit de drie pijlers om structurele problemen aan te pakken, daarbij ook rekening houdend met de relevante wettelijke verplichtingen;
- studenten en medewerkers ervaren de ruimte en hebben de vaardigheden om het gesprek over sociale veiligheid op elk niveau te voeren;
- de regiegroep is tot 2027 de spin in het web van de verschillende overlegstructuren over sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap. Een taak van de regiegroep is om deze overlegstructuren aan elkaar te verbinden, kennis uit te wisselen en een sparringpartner te zijn om het gesprek over sociale veiligheid landelijk te blijven stimuleren;
- de regiegroep ontwikkelt een plan voor de borging (oprichting kenniscentrum zie doelstelling 2) van deze rol na 2027.



Doelstelling 2:

Het hoger onderwijs en de wetenschap stimuleren om valide kennis en best practices op het gebied van sociale veiligheid te ontwikkelen en te delen binnen en tussen de organisaties van het hoger onderwijs en de wetenschap, werkzame elementen te identificeren en de samenwerking binnen de sector op dit onderwerp te verbeteren.

Zoals hierboven is beschreven is de eerste doelstelling van de regiegroep om het gesprek over sociale veiligheid binnen de sector op landelijk en lokaal niveau aan te jagen en te stimuleren.

De tweede doelstelling van de regiegroep is: de sector stimuleren om valide kennis en best practices op het gebied van sociale veiligheid te ontwikkelen en te delen binnen en tussen de organisaties van het hoger onderwijs, gezamenlijk werkzame elementen te identificeren en de samenwerking binnen de sector te verbeteren.

Lokale en landelijke uitwisseling

Om deze doelstelling te bereiken wil de regiegroep uitwisseling binnen en tussen de organisaties op het gebied van sociale veiligheid stimuleren. De regiegroep wil hierin het voortouw nemen en een faciliterende rol spelen om de sector te verbinden en de samenwerking te verbeteren. De regiegroep faciliteert door het stimuleren van de organisaties om kennis te ontwikkelen, bundelen en monitoren en het delen van best practices en valide kennis over sociale

veiligheid zowel binnen de organisaties op lokaal niveau (bijv. tussen faculteiten), als tussen de organisaties op landelijk niveau. Daartoe stelt de regiegroep middelen beschikbaar.

Het streven van de regiegroep is om de organisaties samen te laten komen in een landelijk Kenniscentrum Sociale Veiligheid in het Hoger Onderwijs en de Wetenschap, waarin de diverse geledingen van de sector kennis uitwisselen en handvatten vinden voor de eigen opgave. De regiegroep zal, in samenspraak met de organisaties, een plan uitwerken voor de samenstelling en invulling van dit centrum.

Lerende aanpak

Hierbij is een lerende aanpak het uitgangspunt. Elke organisatie binnen het hoger onderwijs heeft zijn eigen cultuur en uitdagingen die vaak ook nog verschillen per opleiding. De aanpak sociale veiligheid moet hier ruimte voor bieden. Verschillende organisaties hebben al te maken gekregen met problemen/incidenten.⁶ Andere organisaties kunnen hiervan leren.

6 Inspectie van het Onderwijs (2023). 'Sturen op blijvende sociale veiligheid in het hoger kunst- en modeonderwijs'.

Door de uitwisseling kunnen de organisaties gezamenlijk werkzame elementen uit bestaande aanpakken identificeren en deze incorporeren in hun eigen aanpak om die verder te versterken, effectieve aanpakken omvormen naar de eigen cultuur/behoefte en deze implementeren in de eigen organisatie. De regiegroep zal in eerste instantie inzetten op het voortbouwen op bestaande kennis en aanpakken door die te delen en daarvan te leren. Via de lerende aanpak wil de regiegroep de handelingsbekwaamheid in de hele sector vergroten en een versnelling realiseren in het bereiken van meer sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap.

Door deze kennisvergaring en kennisdeling van goede voorbeelden ontstaat er binnen het kenniscentrum een overzicht van evidence-based en theoretisch onderbouwde aanpakken waar de organisaties gebruik van kunnen maken, die ze kunnen aanpassen voor hun eigen organisatie/faculteit/team, en kunnen toetsen en versterken.

(Landelijke) Monitor Sociale Veiligheid

Vanuit het Platform Integrale Veiligheid Hoger Onderwijs zijn twee instrumenten ontwikkeld voor hoger onderwijsinstellingen om meer inzicht

te krijgen in de staat van sociale veiligheid binnen hoger onderwijsinstellingen:

- de systematische monitor: een monitor om de aanwezigheid en het functioneren van het systeem ter bevordering van sociale veiligheid in de instelling in beeld te brengen. Deze monitor is bij alle hbo- en wo-instellingen uitgezet;
- monitor sociale veiligheid: een monitor om de ervaren (on)sociale veiligheid bij studenten en medewerkers in beeld te brengen. Vier hbo-instellingen hebben meegedaan aan een pilot (HHS, HU, HvA en HR). Er volgt nog een evaluatie van deze pilot.

Hoger onderwijsinstellingen en werknemersorganisaties monitoren op verschillende manieren sociale veiligheid (bijvoorbeeld MTO's, NSE, PNN monitor, landelijke promovendi enquête, Monitor Vrouwelijke Hoogleraren). De regiegroep wil in eerste instantie aanhaken bij de bestaande instrumenten om de doelstellingen/resultaten van haar programma te monitoren.

Verder zal de regiegroep, samen met het Platform Integrale Veiligheid, verkennen hoe zij de systematische monitor en de pilot van de monitor

sociale veiligheid verder kunnen gebruiken in de sector. Hierbij kan het nog op te richten landelijk kenniscentrum een rol spelen om meer eenheid te brengen in de wijze waarop organisaties in het hoger onderwijs en de wetenschap sociale veiligheid monitoren.

Zichtbaarheid en borging landelijk kenniscentrum

Het nog op te richten landelijk kenniscentrum speelt een belangrijke rol in het zichtbaar maken van de kennis en ervaring met aanpakken gericht op het verbeteren van sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap. In de periode 2025-2027 wordt door regiegroep een stevige basis gelegd voor het zichtbaar maken van deze kennis en ervaring (bijvoorbeeld op de website van de regiegroep) en ook voor de borging na 2027 als de termijn van de regiegroep afgelopen is.

Resultaten periode 2024-2027

- In 2027, aan het einde van de termijn van de regiegroep, is er een landelijk Kenniscentrum Sociale Veiligheid in het Hoger Onderwijs en de Wetenschap die door de organisaties gezamenlijk onderhouden en gedragen wordt.

- In 2025, 2026 en 2027 wordt jaarlijks een conferentie/bijeenkomst georganiseerd om valide kennis en best practices uit te wisselen en het landelijk kenniscentrum op te zetten en vorm te geven.
- Aan het einde van de termijn van de regiegroep is er een overzicht met evidence-based en theoretisch onderbouwde interventies over sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap en is deze ook toegankelijk voor alle organisaties in het hoger onderwijs en de wetenschap.
- De regiegroep monitort het bereik van haar doelstellingen/resultaten via bestaande instrumenten van de organisaties in het hoger onderwijs en de wetenschap.
- De regiegroep verkent, samen met het Platform Integrale Veiligheid, de mogelijkheden om de systematische monitor en pilot monitor sociale veiligheid in de sector verder uit te breiden om de ontwikkeling van sociale veiligheid te monitor in de gehele sector.
- De regiegroep verkent welke centrale rol het kenniscentrum kan spelen in het monitoren van sociale veiligheid op hoger onderwijsinstellingen en in studenten-, promovendi- en werknemersorganisaties.

Doelstelling 3:

Het hoger onderwijs en de wetenschap over de gehele breedte stimuleren om bestaande initiatieven gericht op het bevorderen van sociale veiligheid te versterken en/of nieuwe initiatieven te initiëren door middel van de subsidieregeling.

De regiegroep zal met de invoering van een subsidieregeling de realisatie van de doelstellingen 1 en 2 mogelijk maken.

De regiegroep wil de sector over de gehele linie (studenten, promovendi/postdocs, docenten, onderzoekers, ondersteunend personeel, bestuurders) stimuleren om subsidie aan te vragen om bestaande initiatieven op het gebied van sociale veiligheid uit te voeren, te versterken en/of nieuwe initiatieven te starten. Hierbij kan het zowel om kleine als grootschalige projecten gaan voor de lange- en korte termijn.

Daarnaast zal de regiegroep ook zelf projecten initiëren. Dit zullen vooral grootschalige projecten voor de lange termijn zijn, zoals het opzetten van het landelijke Kenniscentrum Sociale Veiligheid in het Hoger Onderwijs en de Wetenschap en het organiseren van jaarlijkse conferenties.

Binnen de subsidieregeling is een budget beschikbaar van €16 miljoen voor de periode 2025-2027. In 2025 is er, voor de instellingen, een aanvraagperiode in de zomer, in 2026 zijn er twee aanvraagmomenten (voorjaar/zomer). In 2027 staat de subsidieregeling alleen open voor aanvragen in het voorjaar. Alle projecten lopen tot uiterlijk 31 december 2027.

Gebalanceerde verdeling

Het hoger onderwijs en de wetenschap is een grote sector verspreid over heel Nederland met veel verschillende doelgroepen: studenten, promovendi/postdocs, docenten, onderzoekers, ondersteunend personeel, bestuurders. De subsidieregeling staat open voor al deze verschillende doelgroepen d.w.z. dat er aanvragen vanuit elke hbo- en wo-instelling, studenten-, promovendi- en werknemersorganisaties gedaan kunnen worden. De regiegroep streeft ernaar dat er een gebalanceerde verdeling is van de gelden over de verschillende doelgroepen en organisaties.

De doelgroepen kunnen een subsidieaanvraag indienen voor verschillende soorten projecten om sociale veiligheid te bevorderen. Dit kunnen bijvoorbeeld aan de ene kant kortlopende projecten zijn, zoals een conferentie, training of festival. Aan de andere kant zou het kunnen gaan om lange-termijn projecten waarin bijvoorbeeld onderzoek wordt gedaan naar de effectiviteit van een aanpak of een cultuurveranderingsproject op de werkvloer. Van belang is dat de aanvragen verbonden zijn met de praktijk dus ingrijpen op de werkvloer, in de collegezaal/campus of bij de vereniging om echt bij te dragen aan de cultuurverandering, binnen een of

meerdere van de drie pijlers (omgangscultuur, de organisatiestructuur en het systeem van klachtafhandeling en preventie). Verder is het van belang dat de aanvragen bijdragen aan de emancipatie van gemarginaliseerde groepen, (zoals vrouwelijke academici, jonge onderzoekers (promovendi en postdocs), mensen uit de LHBTIQ+ groep, mensen met een migratieachtergrond en/of met een beperking). In de subsidieregeling Sociale Veiligheid in Hoger Onderwijs en Wetenschap 2024-2027 en het bijbehorende beoordelingskader staan de criteria waaraan de subsidieaanvragen moeten voldoen (zie bijlage 2). Ook staat hierin uitgewerkt hoe en door wie de subsidieaanvragen vanuit de regiegroep en de organisaties beoordeeld gaan worden met aandacht voor een goede spreiding over de verschillende organisaties.

Communicatie/promotie

Vanaf eind 2024 zal de communicatie/promotie plaatsvinden van de subsidieregeling richting de organisaties in het hoger onderwijs en de wetenschap. De kernboodschap van de regiegroep is het bevorderen van een veilig, inclusief en respectvol leer- en werkklimaat binnen het hoger onderwijs en de wetenschap in samenwerking met de gehele sector.

De regiegroep zal informatie over deze regeling verspreiden via de website, een voorbeeldaanvraag, nieuwsbrieven,

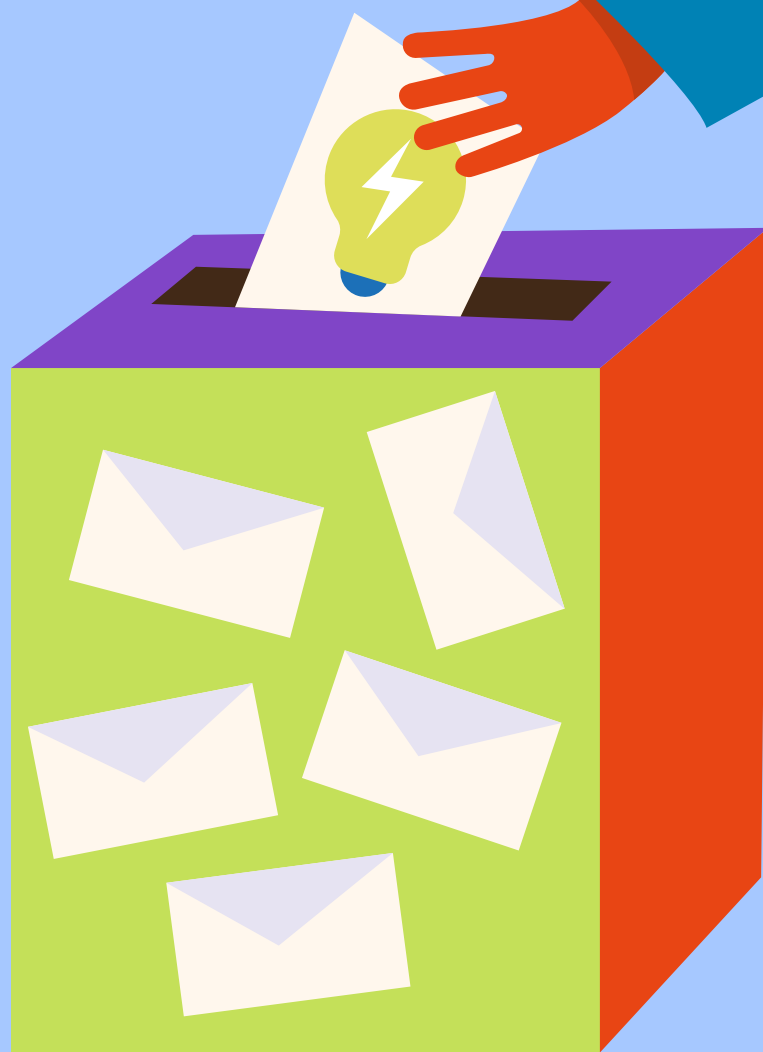
reclameschermen op de campus en posters/flyers. Hierbij zal ook gebruik worden gemaakt van de communicatiemiddelen, zoals website en social mediakanalen, van de betrokken organisaties.

Ook wil de regiegroep proactief de sector en de verschillende doelgroepen stimuleren om een aanvraag in te dienen. De regiegroep wil zichtbaar zijn op de organisaties en kan advies geven op mogelijke aanvragen.

In bijlage 3 staat het uitgewerkte communicatieplan.

Resultaten periode 2024-2027

- De subsidieregeling en activiteiten van de regiegroep zijn zichtbaar en bekend bij alle belanghebbenden.
- Er zijn genoeg voorstellen van voldoende kwaliteit gegenereerd in 2025-2027 om de subsidie ook daadwerkelijk te kunnen besteden.
- Aan het einde van de termijn van de regiegroep is er binnen de subsidieregeling een gebalanceerde verdeling van projecten geweest, met een redelijke spreiding over verschillende organisaties.
- Aan het einde van de termijn van de regiegroep zijn alle projecten, die gefinancierd zijn vanuit de subsidieregeling, opgenomen in het landelijk kenniscentrum en toegankelijk voor de gehele sector.



Doelstelling 4:

Verbinding maken met andere beleidsprogramma's
over aangrenzende thema's.

De regiegroep wil niet alleen verbindingen leggen binnen het hoger onderwijs en de wetenschap, maar ook met in ieder geval de volgende lopende beleidsprogramma's:

- Nationaal Actieplan Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld;
- Agenda tegen discriminatie en racisme;
- Nationaal Actieplan voor diversiteit en inclusie in het Hoger Onderwijs en onderzoek;
- Erkennen en Waarderen;
- Studentenwelzijnsfonds.

In deze programma's zijn al goede stappen gezet op aangrenzende thema's (o.a. discriminatie, diversiteit en inclusie) die ook sociale veiligheid bevorderen.

De regiegroep wil bevorderen dat ook de uitkomsten van deze aanpalende beleidsprogramma's een structurele plek krijgen op de instellingen van het hoger onderwijs en de wetenschap en de werknemers- en studentenorganisaties.

Beleidsprogramma's

De regiegroep zal verbinding leggen met andere beleidsprogramma's die kunnen bijdragen aan het bevorderen van sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap. In 2024 zijn dat in ieder geval de volgende programma's. Als er gedurende de looptijd van de regiegroep nog meer relevante programma's starten, zal de regiegroep ook daarmee verbinding leggen.

OCW-Agenda tegen discriminatie en racisme (2022-2026)

De agenda tegen discriminatie en racisme beschrijft hoe het ministerie van OCW discriminatie en racisme tegen wil gaan en inclusie en gelijkwaardigheid wil bevorderen.

De ambitie vanuit het ministerie is o.a. een veilige, toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving. In 2023 is tevens het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme van start gegaan.

Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in Hoger Onderwijs en Onderzoek (2020-2025)

Het Nationaal Actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het Hoger Onderwijs en Onderzoek is op 1 september 2020 gepresenteerd. Ook in dit Nationaal Actieplan is het creëren van een diverse en veilige leer- en werkomgeving het uitgangspunt.

Wanneer er sociale veiligheid is, komen de voordelen van diversiteit beter tot hun recht. Een succesvol diversiteit- en inclusiebeleid is pas mogelijk wanneer er sprake is van een veilige leer- en werkomgeving. Diversiteit onder studenten en medewerkers biedt verschillende perspectieven en ideeën, wat bijdraagt aan innovatie en betere prestaties.

In een sociaal veilige werkomgeving voelen studenten en medewerkers zich vrij om ideeën, zorgen en fouten te delen zonder angst voor negatieve gevolgen. Dit bevordert inclusie, omdat mensen met verschillende achtergronden zich gehoord en gewaardeerd voelen.

Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2022-2026)

Het Nationaal Actieprogramma is opgericht om seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld te voorkomen en tegen te gaan. Het doel van het programma is, naast het verbeteren van regelgeving, processen in organisaties voor preventie en klachtenafhandeling en hulpverlening, toewerken

naar een cultuurverandering om een samenleving te creëren waarin mensen gelijkwaardig en respectvol met elkaar omgaan en iedereen zich sociaal veilig voelt. Omstanders hebben daarin een belangrijke rol. Seksueel grensoverschrijdend gedrag hangt vaak samen met machtsverschillen, (sociale) ongelijkheid en seksisme, ook in het specifieke domein van het hoger onderwijs en de wetenschap. Sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap betekent dat ook daar een cultuurverandering op gang komt. Signalering, regelgeving, klachtenafhandeling en (doorverwijzing naar) hulpverlening zijn in deze context eveneens van belang.

Erkennen en Waarderen (2019-2026)

In het programma Erkennen en Waarderen streven de deelnemende organisaties (universiteiten, UMC's, onderzoeksinstituten en -financiers) ernaar om het werk van wetenschappelijk personeel breder te erkennen en te waarderen. De aandacht moet meer komen te liggen op de kwaliteit van onderzoeksresultaten, en niet op de kwantiteit van het aantal onderzoeken en publicaties. Daarnaast wordt ook meer erkenning en waardering gevraagd voor andere aspecten van het werk van wetenschappelijk onderzoekers, zoals onderwijs, leiderschap, en teamprestaties.

Alle academici kunnen binnen deze context van Erkennen en Waarderen, passend bij de eigen rol en positie, verantwoordelijkheid nemen om een veilig en inclusief leer- en werkklimaat te creëren en sociale veiligheid te bevorderen.

Studentenwelzijnsfonds (2019-)

Het Studentenwelzijn Fonds is onderdeel van de zorgverzekering Studenten Goed Verzekerd, opgericht door het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO) en de Landelijke Studenten Vakbond (LSVb). Het doel van het fonds is om het fysiek en mentaal welzijn van studenten in brede zin te verbeteren. Sociale veiligheid is een belangrijke voorwaarde voor studentenwelzijn.

Resultaten periode 2024-2027

- De verbinding versterken met andere beleidsprogramma's waarvan de doelstellingen ook raken aan de sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap door middel van;
 - de organisatie van een regulier overleg één keer per kwartaal met de programmamanagers/ programmasecretarissen om kennis uit te wisselen;
 - de opzet van gezamenlijke aanpakken;
 - de organisatie van gezamenlijke kennissessies/conferentie.
- Bevorderen dat de opbrengsten van de aanpalende beleidsprogramma's goed ingezet worden bij het bevorderen van de sociale veiligheid in hoger onderwijs en de wetenschap.
- Bevorderen dat de opbrengsten van de aanpalende beleidsprogramma's geborgd worden in het nog op te richten kenniscentrum.

Evaluatie Regiegroep Sociale Veiligheid

De regiegroep rapporteert jaarlijks over de uitvoering van het programma. In deze voortgangsrapportages evalueert de regiegroep haar activiteiten en de voortgang van de subsidieregeling voor de organisaties van het hoger onderwijs en de wetenschap. Na elke jaarlijkse evaluatie wordt gekeken of de doelstellingen van het programma aangepast moeten worden.

De regiegroep zal in haar laatste rapportage reflecteren op de gehele periode 2024-2027. Ook zal de minister van OCW een eindevaluatie uitvoeren.

Borging regiegroep

De regiegroep zal de belangrijke lessen en ervaringen die voortkomen uit de initiatieven van de regiegroep en organisaties in het hoger

onderwijs en de wetenschap delen met de minister en de sector om het (landelijk) beleid op het gebied van sociale veiligheid binnen de sector te verbeteren.

Het op te richten landelijk Kenniscentrum Sociale Veiligheid in het Hoger Onderwijs en de Wetenschap speelt een belangrijke nog nader te omschrijven rol in de borging van de resultaten van de activiteiten.

Bijlage 1:

Achtergrond

Verschillende onderzoeken, rapporten en media-items hebben het thema sociale (on)veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap op de agenda gezet in deze sector. Het blijkt dat organisaties en studenten- en studieverenigingen vaak nog zoekende zijn hoe zij sociale veiligheid het beste kunnen bevorderen en ongewenst gedrag kunnen aanpakken.

De diversiteit in de hoger onderwijs- en onderzoekssector is groot, in populatie, maar ook in de cultuur en structuur (hbo- en wo-instellingen/studie- en studentenverenigingen) en binnen de instellingen (faculteiten, afdelingen, lectoraten, vakgroepen en teams). Door iedereen en op elke plek wordt sociale (on)veiligheid op een andere manier ervaren en vormen verschillende factoren een voedingsbodem voor ongewenst gedrag. Tegelijkertijd zijn er ook overeenkomsten. Het landelijk programma van de regiegroep is gericht op alle hbo- en wo-instellingen en werknemers- en studentenorganisaties en richt zich zowel op overeenkomsten als verschillen in de ervaring en aanpak van sociale (on)veiligheid.

Studentenperspectief (HBO & WO)

In 2022 is een onderzoek 'Sociale veiligheid in het Hoger Onderwijs' uitgevoerd door ResearchNed in opdracht van het Interstedelijk Studentenoverleg (ISO) over hoe studenten in het hoger onderwijs sociale veiligheid beleven. Hieruit blijkt dat 20% van de studenten zich weleens onveilig heeft gevoeld. De LHBTIQ+ groep is extra

kwetsbaar en vaker slachtoffer van bijvoorbeeld pesten, discriminatie, intimidatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag.⁷

Ook een verkennend onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs toont aan dat niet alle studenten in het hoger onderwijs een veilig leerklimaat ervaren en dat grensoverschrijdend gedrag voorkomt. In veel gevallen weten studenten niet waar ze dit moeten melden.⁸ Verder ervaren studenten ook ongewenst gedrag buiten de onderwijsinstelling in het studenten- en uitgaansleven. Verschillende incidenten bij o.a. studentenverenigingen laten dit zien. Sociale druk, alcohol, drugs en sociale media spelen daar een rol in.⁹ Dit heeft een grote impact op het leven van de studenten en ook hoe zij de veiligheid op de onderwijsinstelling ervaren.¹⁰

Dat er verschillen zijn in studentenervaringen komt bijvoorbeeld naar voren in het themaonderzoek 'Sturen op blijvende sociale veiligheid in het hoger kunst- en modeonderwijs' (Inspectie van het Onderwijs 2023). In kunst- en modeopleidingen moeten studenten veel meer uit

- 7 Brink, M. & van den Broek, A. (2022). *Sociale veiligheid in het Hoger Onderwijs*. ResearchNed. In het hoger kunst- en modeonderwijs waren er in 2021 ook veel signalen van een onveilig leerklimaat, daarom heeft de Inspectie van het Onderwijs daar onderzoek gedaan en zijn er verschillende maatregelen doorgevoerd. Inspectie van het Onderwijs (2023). 'Sturen op blijvende sociale veiligheid in het hoger kunst- en modeonderwijs'.
- 8 Inspectie van het Onderwijs, 'Sociale veiligheid in het Hoger Onderwijs', [Factsheet+sociale+veiligheid+in+het+hoger+onderwijs.pdf](#)
- 9 Studentenpact. Seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Een actiegerichte aanpak van studenten voor positieve seksualiteit in het studentenleven (augustus 2023).
- 10 Brink, M. & van den Broek, A. (2022). *Sociale veiligheid in het hoger onderwijs*. ResearchNed. Mariëtte Hamer, Advies over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld in het Hoger Onderwijs (24 januari 2024).

hun comfort-zone treden, doordat zij persoonlijk werk presenteren en daardoor extra kwetsbaar zijn voor grensoverschrijdend gedrag. Deze hbo-studenten gaven aan dat zij zich soms onveilig voelden door de wijze waarop zij feedback kregen, een te hoge studielast ervaarden en ook te maken kregen met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Verschillende maatregelen zijn doorgevoerd om dit te veranderen, maar de borging van de aanpak kan nog beter.¹¹

Veel studenten in het hoger onderwijs krijgen te maken met stagediscriminatie. Studenten worden bij het zoeken van een stageplek gediscrimineerd op basis van identiteitskenmerken als kleur, migratieachtergrond, seksuele oriëntatie, gender, religie en functiebeperking. Stagediscriminatie heeft een grote emotionele impact op de levens van studenten (bijv. minder zelfvertrouwen) en zorgt voor studievertraging en uitval. In 2022 is een manifest ondertekend tussen de VH (hogescholen), UNL (universiteiten), studentenorganisaties ISO en LSVb, de ministeries van OCW en SZW en werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland om stagediscriminatie tegen te gaan. Daarbij is

afgesproken dat elke instantie op zijn eigen manier zich inzet om met oplossingen te komen om stagediscriminatie tegen te gaan. In samenwerking met ECHO (Expertise Centrum Diversiteitsbeleid) wordt er gewerkt aan meer maatschappelijke bewustzijn in de samenleving over stagediscriminatie.¹²

Medewerkersperspectief (WO)

Recentelijk zijn er verschillende rapporten en onderzoeken verschenen over sociale onveiligheid op universiteiten en in de wetenschap, zoals het LNVH-rapport 'Harassment in Dutch academia' (2019)¹³, het rapport 'Harassment at the Groningen University (2021) van de Young Academy Groningen¹⁴, het KNAW-advies 'Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap-Van papier naar praktijk' (2022)¹⁵, het rapport van de Inspectie van het Onderwijs over de TU Delft (2024)¹⁶, het onderzoek van de Arbeidsinspectie¹⁷ (2024) over psychosociale arbeidsbelasting op alle Nederlandse universiteiten, de PNN monitor (2023) en het Rathenau-onderzoek (2024) naar de belemmeringen voor startende onderzoekers en internationale promovendi.¹⁸

11 Inspectie van het Onderwijs (2023). 'Sturen op blijvende sociale veiligheid in het hoger kunst-en modeonderwijs'.

12 'Manifest ondertekend om stagediscriminatie tegen te gaan' (2022).

[Manifest ondertekend om stagediscriminatie tegen te gaan | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](#)

13 LNVH-rapport (2019). 'Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effect and solutions.

14 Harassment at the Groningen University (2021). [Microsoft Word - Draft CvB preface harassment YAG report 120921.docx \(rug.nl\)](#)

15 KNAW (2022). Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk. Amsterdam, KNAW.

16 Inspectie van het Onderwijs, Onderzoek naar naleving van wet-en regelgeving TU Delft (Utrecht 2024).

17 Nederlandse Arbeidsinspectie (2024). Arbo in bedrijf special: Onderzoeksrapport.

Psychosociale arbeidsbelasting universiteiten.

18 Rathenau Instituut (2024). Een onzekere start. Startende onderzoekers over hun belemmeringen. Den Haag. Auteurs: Koens, L., L. Hessels, S. Vogelesang en A. Vennekens. Anneke Kastelein, Charlotte de Blecourt, Junfeng Zhu, Lotte Weedage, Marcela Martínez Ibarra, Marie Stadel, Marije Sluiskes, Roël Vrooman & Yvette Woltman (2023). PNN Monitor. International scholarship PhD candidates. Amsterdam.

Hierin komt steeds weer naar voren dat veel medewerkers op universiteiten en in de wetenschap zich sociaal onveilig voelen, veel werkdruk ervaren en niet weten hoe zij ongewenst gedrag kunnen aankaarten.

Verschillende factoren op de universiteit vormen de voedingsbodem voor deze sociale onveiligheid, zoals de hiërarchische structuur, informele machtsverhoudingen, nepotisme, onduidelijke inbedding in de organisatie van buiten-promovendi en een individualistische en competitieve cultuur, gecombineerd met een schaarste aan middelen en werkplekken. In veel gevallen durven medewerkers zich daarom niet uit te spreken, omdat zij bang zijn dat het hun carrière zal schaden, ze geen promotie kunnen maken of hun contract niet verlengd wordt.

Met name verschillende ondervertegenwoordigde en gemarginaliseerde groepen in de academische wereld, zoals vrouwelijke academici, jonge onderzoekers (promovendi en postdocs), mensen uit de LHBTIQ+ groep, mensen met een migratieachtergrond en/of met een functiebeperking, geven aan dat zij vaker sociale onveiligheid ervaren.¹⁹ Het gevolg is dat mensen die behoren tot deze groepen geen invloed ervaren om de heersende gedragsnormen te veranderen en in veel gevallen de wetenschap verlaten.²⁰

KNAW-advies -‘Van papier naar praktijk’

In 2022 heeft OCW opdracht gegeven aan een commissie onder leiding van professor Naomi Ellemers om onderzoek te doen naar de voedingsbodem van sociale onveiligheid in de omgangscultuur, de organisatiestructuur en het klachtensysteem van de Nederlandse wetenschap. Dit KNAW-advies ‘Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap-Van papier naar praktijk’ is op 14 juli 2022 gepubliceerd. In dit advies zijn aanbevelingen gedaan en praktische handreikingen gegeven aan de universitaire sector om in te zetten op een cultuurverandering waarin de drie onderdelen van de organisatie (omgangscultuur, organisatiestructuur en klachtensysteem) worden meegenomen, zodat instellingen in de praktijk hiermee aan de slag kunnen gaan.

Elke instelling geeft een eigen invulling aan de aanpak van sociale veiligheid en krijgt te maken met andere uitdagingen. In dit KNAW-rapport wordt daarom benadrukt dat het van belang is dat de aanpak voor sociale veiligheid gedragen moet worden door alle lagen van de organisaties in de sector van het hoger onderwijs en de wetenschap, zodat dit vanuit een integrale aanpak benaderd kan worden. In de toekomstvisie wordt aanbevolen om een landelijk programma ‘Sociale Veiligheid’ te starten waarin alle doelgroepen van het hoger onderwijs en de wetenschap vertegenwoordigd zijn. Uitwisseling binnen de sector stimuleert de instellingen om van elkaar te leren en veranderingen door te voeren.²¹

19 Onderzoeksrapportage: Safe Space, ‘Hoe gaat het met de sociale veiligheid van studenten vraagt theatervoorstelling Safe Space zich af’. KNAW-advies, Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. LNVH-rapport, ‘Harassment in Dutch academia. Arbo in bedrijf. Rathenau Instituut, ‘Een onzekere start. Startende onderzoekers over hun belemmingen’ (2024).

20 KNAW-advies, Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. LNVH-rapport, ‘Harassment in Dutch academia. Arbo in bedrijf.

21 KNAW-advies, Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap.

Medewerkersperspectief (hbo)

Medewerkers van hbo-instellingen gaven in het onderzoek 'Ongewenst gedrag en sociale veiligheid in het HBO' (2022) aan dat zij in vergelijking met de universiteiten over het algemeen iets positiever zijn over de ervaren sociale veiligheid en inclusie. Toch komen verschillende vormen van ongewenst gedrag voor in deze onderwijssector, door zowel externen/studenten als internen (collega's, leidinggevenden), waardoor niet iedereen een veilig leer- en werkklimaat ervaart. Net als op de universiteiten krijgen met name medewerkers uit gemarginaliseerde groepen, zoals vrouwen en medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, vaker met ongewenst gedrag en discriminatie te maken, ook van externen/studenten. Verder wordt er aangegeven dat het onderwijzend personeel iets vaker ongewenst gedrag door collega's en leidinggevenden ervaart dan ondersteunend personeel.

De samenhang tussen de verschillende vormen van ongewenst gedrag, discriminatie en een hoge werkdruk zorgt ook in het hbo voor een sociaal onveilig klimaat en heeft een grote impact op de werkbeleving en het plezier van medewerkers.²² Deze onderwijssector is daarom ook onderdeel van de aanpak van de regiegroep, zodat alle organisaties in het hoger onderwijs elkaar kunnen ondersteunen in het bevorderen van sociale veiligheid.

Centrale factoren

Er is een aantal centrale factoren dat zorgt voor sociale onveiligheid in het gehele hoger onderwijs en de wetenschap, zowel voor onderwijs- en onderzoekspersoneel als voor ondersteunend personeel en voor studenten. Voorbeelden hiervan zijn: machtsongelijkheden en discriminatie, het ontbreken van een diverse en inclusieve werkomgeving, gebrek aan transformationeel leiderschap (het goede voorbeeld geven, samenwerking stimuleren, rekening houden met persoonlijke wensen/behoefte), onderlinge competitie en een hoge werkdruk.²³ Deze laatste factoren zullen naar verwachting de komende jaren alleen maar toenemen door de aangekondigde bezuinigingen in het hoger onderwijs en de wetenschap van de regering Schoof.²⁴

Het is van belang dat de organisaties samen gaan werken om de problemen ten aanzien van sociale veiligheid aan te pakken, want de gevolgen van de sociale onveiligheid hebben een grote impact op het persoonlijke leven, de gezondheid en de verdere carrière van de betrokkenen. En het schaadt de kwaliteit van wetenschap en het onderwijs.²⁵

Positieve ontwikkelingen

In 2022 is het Bestuursakkoord afgesloten met Universiteiten van Nederland (UNL) en de Vereniging Hogescholen (VH). Hierin zijn

22 Dit onderzoek is uitgevoerd in 2022 door Zestor: 'Ongewenst gedrag en sociale veiligheid in het hbo. Verdiepende analyses werkonderzoek 2022', [rapport_verdiepende_analyses_werkonderzoek_sociale_veiligheid_hbo_def.pdf](https://www.zestor.nl/rapport-verdiepende-analyses-werkonderzoek-sociale-veiligheid-hbo-def.pdf) (zestor.nl).

23 Nationaal Actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek.

24 KNAW-advies, Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Arbo in bedrijf.

25 LNVH-rapport, 'Harassment in Dutch academia'.

verschillende ambities opgenomen met betrekking tot sociale veiligheid en inclusie. Deze afspraken zijn gemaakt om het hoger onderwijs en de wetenschap te versterken en sluiten aan bij de doelstellingen van OCW om het hoger onderwijs en de wetenschap veiliger, diverser en inclusiever te maken.

Verschillende maatregelen zijn doorgevoerd, zoals de aanstelling van vertrouwenspersonen, het vernieuwen van de klokkenluidersregeling, de aanstelling van ombudsfunctionarissen, het inschakelen van externe vertrouwenspersonen, het invoeren van gedragscodes, het maken en/of vernieuwen van klachtenregelingen en het organiseren van bijeenkomsten over sociale veiligheid.

Daarbij zijn stappen ondernomen om het bewustzijn op de instellingen over sociale veiligheid te bevorderen en zijn er handreikingen verschenen en initiatieven genomen om sociale veiligheid en ongewenst gedrag bespreekbaar te maken. Voorbeelden hiervan zijn het 'Advies over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld in het Hoger Onderwijs en Wetenschap', de 'Handreiking Cultuurverandering op de Werkvloer' en het Studentenpact van de Regeringscommissaris Mariëtte Hamer; het Nationaal Actieplan voor meer Diversiteit en Inclusie in het Hoger Onderwijs en Onderzoek; lobbywerk van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren; de ontwikkeling en vertoning van de interactieve

theatervoorstelling 'SAFE SPACE' van de Stichting Time Out, theatervoorstellingen '#MeToo Academia- The Learning Curve' en 'Scenes on Social Safety' van het Acteursgenootschap, de theatervoorstelling 'Mindlab'; de organisatie van active bystander trainingen; en de ontwikkeling en uitvoering van workshops en trainingen rond sociale veiligheid van bijvoorbeeld Stichting Our Bodies Our Voices en GELIJKSPEL (workshop over omgangsvormen rondom seks).²⁶

Dit laat zien dat de urgentie door veel mensen binnen de sector wordt gevoeld: het is nodig dat er veranderingen plaatsvinden met betrekking tot sociale veiligheid. Deze veranderingen vinden deels ook plaats, maar deels ook niet, en veranderingen gaan soms moeizamer dan gewenst. Bovendien betalen individuen soms een hoge prijs voor het agenderen van het onderwerp. Daarom is het belangrijk dat organisaties met elkaar uitwisselen wat wel en niet werkt om het hoger onderwijs en de wetenschap een veilige en inclusieve plek te maken voor iedereen.

26 Studentenpact. Onderzoeksrapportage: Safe Space. Gedragscodes: [Gedragscodes sociale veiligheid | Universiteiten van Nederland; Vereniging Hogescholen](#)

Bijlage 2:

Beoordelingskader

1. Ambitie

Onderdeel	Beoordelingscriteria	Beoordelingsaspecten	Puntenschaal
1. Ambitie Maximaal 800 woorden	1. De aanleiding en noodzaak tot verbetering van de sociale veiligheid. 2. Emancipatie van gemarginaliseerde groep(en) (zoals vrouwelijke academici, jonge onderzoekers, promovendi en postdocs), mensen uit de LHBTIQ+ groep, mensen met een migratieachtergrond en/of met een beperking. 3. De ambitie ten aanzien van sociale veiligheid en haalbaarheid van de ambitie.	1. De aanleiding waarom deze subsidieaanvraag nodig is om sociale veiligheid te bevorderen is duidelijk beschreven. De noodzaak van de subsidieaanvraag is duidelijk beschreven en onderbouwd. 2. De wijze waarop de subsidieaanvraag zich richt op de emancipatie van gemarginaliseerde groep(en) is duidelijk beschreven en onderbouwd. 3. De doelstellingen zijn ambitieus, helder en concreet geformuleerd. Ook zijn de doelstellingen realistisch en haalbaar.	1-5

2. Impact

Onderdeel	Beoordelingscriteria	Beoordelingsaspecten	Puntenschaal
2. Impact Maximaal 800 woorden	1. Drie pijler(s) van cultuurverandering (omgangscultuur, systeem, structuur) ten aanzien van sociale veiligheid. 2. Doelen en resultaten van de regiegroep, zoals geformuleerd in het programmaplan van de regiegroep (artikel 1).	1. Onderbouwd is op welke manier de subsidieaanvraag impact heeft op een of meer van de pijler(s) van cultuurverandering binnen de betrokken organisatie(s) of andere belanghebbenden. 2. De beoogde impact van de subsidieaanvraag op (een van) de doelen en resultaten van de regiegroep, zoals geformuleerd in het programmaplan, is duidelijk geformuleerd en onderbouwd.	1-5

3. Verankering

Onderdeel	Beoordelingscriteria	Beoordelingsaspecten	Puntenschaal
1. Verankering Maximaal 800 woorden	1. Duurzame verankering en zichtbaarheid van opgedane kennis en inzichten binnen de eigen organisatie(s). 2. Zichtbaarheid voor andere organisatie(s).	1. De duurzame verankering van de resultaten van de subsidieaanvraag binnen de eigen organisatie(s) en de wijze waarop de opgedane kennis en inzichten zichtbaar zijn gemaakt is duidelijk omschreven. Onderbouwd is waarom voor deze vorm is gekozen. 2. De wijze waarop kennisdeling gefaciliteerd wordt is duidelijk uiteengezet waardoor werkwijzen, kennis en inzichten gebruikt kunnen worden door andere organisatie(s) na afloop van de activiteit(en).	1-5

4a. Omschrijving activiteit(en)

Onderdeel	Beoordelingscriteria	Beoordelingsaspecten	Puntenschaal
4a. Omschrijving activiteit(en) Maximaal 400 woorden per activiteit	Per activiteit: - doelstelling - monitoring van de voortgang van de activiteit - planning - (indien van toepassing) samenwerking.	Per activiteit is de doelstelling duidelijk en concreet beschreven. Per activiteit wordt de wijze waarop de voortgang wordt gemonitord duidelijk en concreet beschreven. De planning van de activiteit(en) is realistisch en de uitvoering is uiterlijk voor 31 december 2027 afgerond. In geval van een samenwerkingsverband wordt duidelijk welke partij welke rol op zich neemt in de activiteit(en).	Voldoende of onvoldoende per activiteit

4b. Begroting per activiteit(en)

Onderdeel	Beoordelingscriteria	Beoordelingsaspecten	Puntenschaal
4b. Begroting per activiteit(en)	Een realistische begroting van de activiteit(en). Beoordeeld wordt: - of de kosten in verhouding staan tot de beoogde resultaten; - of de begroting sluitend is; - of de HOT-tarieven zijn gehanteerd, waarin overhead en administratie al zijn opgenomen (indien van toepassing).	Per activiteit(en) is in de begroting concreet en duidelijk opgenomen welke kosten door wie worden gemaakt. Uit de begroting moet per activiteit duidelijk blijken welke kosten daaraan verbonden zijn.	Voldoende of onvoldoende per activiteit

Bijlage 3:

Communicatieplan

Regiegroep Sociale

Veiligheid

Om de doelstellingen van de regiegroep, zoals beschreven in het programmaplan, te behalen is goede zichtbaarheid van de regiegroep nodig. Dit communicatieplan is opgesteld om de missie, visie en doelstellingen van de regiegroep effectief te communiceren naar de universiteiten, hogescholen, studenten-, promovendi- en werknemersorganisaties en ze te stimuleren om een subsidieaanvraag te doen. Op deze manier streeft de regiegroep ernaar om, samen met het Hoger Onderwijs en de Wetenschap, vorm te geven aan de integrale aanpak om sociale veiligheid te bevorderen en een cultuurverandering, volgens de drie pijlers (organisatiestructuur, cultuur op de werkvloer en het systeem van klachtafhandeling en preventie), te bewerkstelligen.

1. Probleemstelling

Op welke manier kan de regiegroep communicatie inzetten om het gesprek te agenderen en stimuleren over structurele problemen ten aanzien van sociale veiligheid tussen en op alle instellingen van het Hoger Onderwijs en de Wetenschap (universiteiten, hogescholen, studenten-, promovendi- en werknemersorganisaties), samenwerking en kennisdeling te versterken en de instellingen stimuleren om een subsidieaanvraag in te dienen voor projecten om sociale veiligheid te bevorderen?

2. Doelstellingen communicatie

Het doel van dit communicatieplan is om een gestructureerde aanpak te bieden voor de zichtbaarheid en de communicatie-activiteiten van de regiegroep, alsmede voor de subsidieregeling.

Het gaat om de volgende doelstellingen:

- de regiegroep zichtbaar maken voor de sector als een gesprekspartner en om problemen met sociale veiligheid in het Hoger Onderwijs en de Wetenschap te agenderen;
- de subsidieregeling zichtbaar en toegankelijk maken voor de sector om de instellingen (universiteiten, hogescholen, studenten-, promovendi- en werknemersorganisaties) te stimuleren hier gebruik van te maken;
- de sector met elkaar verbinden om:
 - het gesprek over sociale veiligheid te stimuleren tussen de instellingen;
 - valide kennis met elkaar te delen (best practices en goedgekeurde subsidieaanvragen);
 - te weten welke initiatieven er zijn of zijn gestart op het gebied van sociale veiligheid;
 - verbinding te maken met de aangrenzende beleidsprogramma's en de resultaten daarvan te benutten.

3. Wat is onze boodschap?

De kernboodschap van de regiegroep is een veilige en inclusieve leer- en werkomgeving bevorderen binnen het Hoger Onderwijs en de Wetenschap door het faciliteren, initiëren en stimuleren van initiatieven waarbij universiteiten, hogescholen, studenten-, promovendi- en werknemersorganisaties samenwerken en samen leren. De regiegroep wil dit doen door te stimuleren, verzamelen, opbouwen en monitoren, waarbij een lerende aanpak het uitgangspunt is.

4. Doelgroepen

De primaire doelgroepen voor dit communicatieplan zijn:

Doelgroep	Instelling /organisatie
- Bestuurders - Docenten en Wetenschappelijk personeel - Ondersteunend personeel	- HBO- en WO instellingen - werknemersorganisaties
- Postdocs en promovendi - Buiten-promovendi	- HBO- en WO-instellingen - Postdoc NL - Promovendi Netwerk Nederland
- Studenten	- HBO- en WO-instellingen - studenten- en studieverenigingen - ISO en LSVb

5. Strategie

De communicatiestrategie zal bestaan uit verschillende onderdelen:

- **De sector informeren over de regiegroep en subsidieregeling**
De regiegroep wil de sector informeren over de activiteiten en de subsidieregeling. Hierbij gaat het om praktische informatie (deadlines, procedure), maar ook om inhoudelijk informatie over welke subsidieaanvragen aansluiten bij de doelstellingen van de regiegroep (bijvoorbeeld voorbeeld-subsidieaanvraag).
- **Samenwerking tussen de instellingen (universiteiten, hogescholen, studenten-, promovendi- en werknemersorganisaties) stimuleren en versterken**
De regiegroep wil communicatie inzetten om de samenwerking tussen de instellingen te versterken en kennisdeling van good practices en valide kennis te stimuleren. Veel instellingen zijn bezig met een aanpak om sociale veiligheid te bevorderen. De regiegroep wil ervoor zorgen dat goede voorbeelden zichtbaar worden voor de instellingen van het Hoger Onderwijs en de Wetenschap, zodat deze overgenomen kunnen worden en omgevormd kunnen worden naar de eigen cultuur/behoefte van de instelling. Ook de subsidieaanvragen die gehonoreerd worden vanuit de subsidieregeling wil de regiegroep inzichtelijk maken voor de sector en verspreiden.

- **Regiegroep wil zichtbaar zijn op de instellingen in het Hoger Onderwijs en de Wetenschap**

Verder wil de regiegroep proactief de instellingen (universiteiten, hogescholen, studenten-, promovendi- en werknemersorganisaties) en de verschillende doelgroepen stimuleren om een aanvraag in te dienen door zichtbaar te zijn op de instellingen en advies te geven welke projecten kans van slagen hebben en verbonden zijn met de doelstellingen van de regiegroep.

Verwacht wordt dat beleidsmedewerkers op de instellingen tijdens werkuren tijd zullen krijgen om te werken aan een aanvraag. Andere doelgroepen, zoals postdocs/promovendi/studenten, zullen dit voornamelijk in hun eigen tijd doen. Om deze doelgroepen aan te moedigen om een aanvraag in te dienen wil de regiegroep ook zichtbaar zijn op de instellingen om informatie/advies te geven over de subsidieregeling. Dit kan bijvoorbeeld plaatsvinden in de vorm van Webinars, een spreekuur opzetten op de instellingen of een loket op een centrale plek implementeren. Geïnteresseerden kunnen een korte pitch of presentatie geven over een idee of activiteit en de regiegroep geeft feedback. Op deze manier kan de regiegroep aan de voorkant advies geven aan de doelgroep welke subsidieaanvragen kans van slagen hebben en welke aanpassingen nodig zijn.

Ook wil de regiegroep verschillende activiteiten organiseren op de instellingen om de zichtbaarheid te vergroten.

6. Communicatiemiddelen

Voor het bereiken van de communicatiedoelen worden de volgende kanalen ingezet:

Online	Offline
Website regiegroep	Promotie op campussen via reclameschermen en posters/flyers
Communicatiekanalen (website/social media) van de universiteiten, hogescholen, studenten-, promovendi- en werknemersorganisaties	Centrale loketten en adviespunten op instellingen voor geïnteresseerden om subsidieaanvraag te doen
Nieuwsbrieven of e-magazine	Bijeenkomsten van de regiegroep op de instellingen organiseren met aan het einde een inloopspreekuur voor belangstellenden
Webinars	Conferentie, symposium
Website regiegroep	Goedgekeurde subsidieaanvragen bundelen en zichtbaar maken

7. Planning

Jaar	Communicatiedoelen
2024	- Opzet communicatie-strategie - Opbouw huisstijl, logo van regiegroep, template nieuwsbrief - Opbouw website (wie de regiegroep is, doel, visie en missie, contactmogelijkheden) - Promotie van de subsidieregeling via de website, sociale media en communicatiemiddelen van de instellingen van het Hoger Onderwijs en de Wetenschap - Opzet plan representatie van de regiegroep op de instellingen (Webinars, spreekuren etc.) - Engelse vertaling van de documenten en communicatiemiddelen - Terugblik communicatie 2024 en vooruitblik 2025
2025	- Doorontwikkeling van de website - Uitvoering Opzet representatie van de regiegroep op de instellingen (Webinars, spreekuren etc.) - Inzet communicatiekanalen instellingen - Terugblik communicatie 2025 en vooruitblik 2026
2026	- Doorontwikkeling van de website - Uitvoering Opzet representatie van de regiegroep op de instellingen (Webinars, spreekuren etc.) - Inzet communicatiekanalen instellingen - Terugblik communicatie 2026 en vooruitblik 2027
2027	- Doorontwikkeling van de website - Uitvoering Opzet representatie van de regiegroep op de instellingen (Webinars, spreekuren etc.) - Inzet communicatiekanalen instellingen - Borging communicatie na 2027



Colofon

Dit is een uitgave van:

**De Regiegroep Sociale Veiligheid in
het Hoger Onderwijs en de Wetenschap**

Hoftoren Rijnstraat 50

2515 XP Den Haag Nederland

www.programmasocialeveiligheid.nl



**Programma
Sociale Veiligheid**

Hoger Onderwijs
& Wetenschap