Externe intimidatie en bedreiging van universitaire medewerkers

Den Haag, november 2023

Jordi Vermeulen
Charity Enny

Inhoudsopgave

1 INLEIDING 1

Zorgplicht 1
Academische vrijheid 1
Intimidatie of bedreiging 2
Afbakening 3
1.1 ONDERZOEKSOPDRACHT 3
1.2 LEESWIJZER 3
1.3 PODCASTS 4

2 RICHTLIJNEN VOOR BELEID OMTRENT BEDREIGING EN INTIMIDATIE VAN MEDEWERKERS 5

2.1 STANDAARD MELDEN EN AANGIFTE NA BEDREIGING 5
2.2 STEUN VOOR ÁLLE MEDEWERKERS 5
2.3 BELEID VOOR DRIE FASEN 6
2.4 GEÏNFORMEERDE LEIDINGGEVENDEN 7
2.5 DUIDELIJKE EN VINDBARE INFORMATIE 7
2.6 MULTIDISCIPLINAIR KERNTEAM, ÉÉN AANSPREEKPUNT 7
Één aanspreekpunt 8

3 INTERVIEWS MELDERS & BELEIDSMEDEWERKERS 9

3.1 WERVING 9
3.2 MELDERS 9
Incidenten 9
Impact 9
Acties: negeren, publiek maken, intern melden 10
Melding doen 10
Apart beleid voor externe bedreiging 11
Beleid nog niet vanzelfsprekend en vaak reactief 11
Verschillen tussen universiteiten 11
Rol afdeling communicatie 12
Rol leidinggevenden 12
Meten met twee maten 12
Ook steun gewenst bij onhandige uiting medewerker 13
Behoefte aan advies van een deskundige 13
3.3 BELEIDSMEDEWERKERS 13
Kennisveiligheid 13
De wenselijkheid van beleid 14
Externe onveiligheid in relatie tot andere veiligheidsdomeinen 14
Voorlichting 15
Rol leidinggevende 15
Meldingsbereidheid 15
Samenwerking met politie en veiligheidsdiensten 16

4 AANBEVELINGEN 17

Richtlijn 1: Standaard melden en aangifte doen na bedreiging 17
Richtlijn 2: Steun voor álle medewerkers 17
Richtlijn 3: Beleid voor drie fasen 17
Richtlijn 4: Geïnformeerde leidinggevenden 18
Richtlijn 5: Duidelijke en vindbare informatie 18
Richtlijn 6: Multidisciplinair kernteam, één aanspreekpunt 19

5 BIJLAGEN 20

5.1 LITERATUUR 20
5.2 INTERVIEWLEIDRAAD 20

1 Inleiding

Elke universiteit in Nederland heeft medewerkers die zijn bedreigd of geïntimideerd omwille van hun functie, werkzaamheden en/of vanwege hetgeen zij bijdragen aan het publieke debat vanuit hun eigen expertise of vakgebied. Voor de groep wetenschappers in Nederland geldt dat bijna één op de twee onderzoekers na een publiek optreden is bedreigd, uitgescholden of op een andere manier geïntimideerd.[1]

Los van de enorme persoonlijke gevolgen die deze incidenten kunnen hebben op medewerkers en hun naaste omgeving, zijn er ook maatschappelijke gevolgen. Zij kunnen door intimidatie of bedreiging minder geneigd zijn om het maatschappelijk debat met wetenschappelijke informatie te voeden. “Dat zou een serieuze verarming zijn”, aldus president van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) Ineke Sluiter. Het is reden dat het ministerie van OCW opdracht heeft gegeven tot onderzoek naar academische zelfcensuur.[2] Ook is er het risico dat wetenschappers bepaalde onderwerpen gaan vermijden: “We weten niet hoeveel wetenschappers zich bijvoorbeeld niet meer met vaccins of mensenrechten gaan bemoeien, omdat je daar een hoop gedoe mee krijgt. Terwijl die wetenschap de meeste impact heeft, die hebben we het hardst nodig”, aldus demissionair minister van OCW en voormalig KNAW-president Robbert Dijkgraaf.[3]

Bescherming en ondersteuning van universitaire medewerkers is dus hard nodig. Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de sociale partners binnen de universitaire sector, verenigd in SoFoKleS, het sociaal fonds van de kennissector. Er is gesproken met beleidsmedewerkers en medewerkers die zelf met nare incidenten te maken hebben gehad. Die gesprekken leiden samen met de analyse van relevante documenten omtrent bedreiging of intimidatie tot een aantal aanbevelingen voor universiteiten.

Recent zijn vanuit de universitaire sector verschillende acties ondernomen. Zo is er een handreiking ‘Aanpak bedreiging en intimidatie van wetenschappers’, is het meldpunt WetenschapVeilig opgericht, evenals het platform ‘Integrale Veiligheid Hoger Onderwijs’. Deze initiatieven sluiten aan bij de zorgplicht van universiteiten.

Zorgplicht

Universiteiten zijn, net als elke andere werkgever, medeverantwoordelijk voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van hun medewerkers.[4] Volgens het Burgerlijk Wetboek (art 7:658) heeft de werkgever een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving van zijn werknemers. De werkgever dient maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van diens werkzaamheden schade lijdt.

Volgens de Arbowet (artikel 3, lid 2) zijn werkgevers verplicht beleid te voeren inzake het tegengaan of beperken van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). In de Arbowet wordt PSA gedefinieerd als “factoren [die] in de arbeidssituatie stress teweegbrengen”.

Universiteiten dienen dus steun en hulp te bieden als hun medewerkers op de werkplek of daarbuiten te maken krijgen met (externe) intimidatie of bedreiging omwille van hun functie, werkzaamheden of simpelweg het feit dat ze werken voor een universiteit. Voor wetenschappelijk personeel geldt bovendien extra bescherming, doordat zij zich vanwege hun functie kunnen beroepen op academische vrijheid.

Academische vrijheid

Over academische vrijheid is in Nederland wettelijk bijna niets vastgelegd, op de Wet op Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek na: “Aan de instellingen voor hoger onderwijs en aan de academische ziekenhuizen wordt de academische vrijheid in acht genomen” (art. 1.6). Over de inhoud van het begrip is geen consensus. Volgens de KNAW houdt academische vrijheid in dat wetenschappers in vrijheid onderwijs kunnen geven,

[1] Aldus een enquête van ScienceGuide uit 2021 onder 372 onderzoekers. Het ging om incidenten in de periode 2016-2021. Zie www.scienceguide.nl/2021/07/wetenschappers-zwichten-voor-intimidatie/
[2] Het rapport van onderzoeksbureau Technopolis verschijnt waarschijnlijk in december 2023.
[3] www.mareonline.nl/achtergrond/bedreigde-wetenschappers-krijgen-een-meldpunt-ik-heb-vaak-achterom-gekeken/
[4] www.wetenschapveilig.nl/werkgevers. Zie ook de Code Goed Bestuur universiteiten (paragraaf 3).

onderzoek kunnen doen, en hun bevindingen naar buiten kunnen brengen. Dat laatste moet ruim geïnterpreteerd worden, want het gaat daarbij niet alleen om uitkomsten die zijn gebaseerd op zorgvuldige argumentatie en bewijsvoering, maar ook om hypothesen, voorlopige standpunten en oordelen uitgesproken in de hoedanigheid van wetenschapper.
Niet alleen de overheid heeft een verantwoordelijkheid t.a.v. de academische vrijheid, wetenschappelijke instellingen hebben dat ook. Zo dienen universitaire bestuurders de wetenschappers aan hun instelling te beschermen tegen dwang en druk vanuit de overheid, financiers en mede-wetenschappers. Academische vrijheid geldt alleen voor wetenschappers en alleen als ze zich uitlaten over hun vakgebied. De vrijheid is dus functie gerelateerd. Geven wetenschappers hun mening over zaken die buiten hun vakgebied liggen, dan uiten ze zich niet als wetenschapper maar als burger en genieten ze net als iedereen bescherming door de vrijheid van meningsuiting.[5]

Intimidatie of bedreiging

In dit onderzoek staan intimidatie en bedreiging centraal. Bedreiging is het "dreigen met negatieve gevolgen, zoals geweld, welke nadelig gericht is op een persoon of diens naasten of eigendommen."[6] De dreiging heeft als doel om gedrag van de bedreigde te beïnvloeden. Dreigen kan met woorden of door daadwerkelijk gebruik van fysiek geweld. Niet elke bedreiging is strafbaar, dreigen met diefstal of stalking is dat bijvoorbeeld niet.[7] Bij bedreiging met zware mishandeling, aanranding of verkrachting, de dood of brandstichting roept de politie daarentegen op aangifte te doen.

Intimideren betekent volgens VanDale.nl 'bang maken' en ook het online synoniemenwoordenboek Synoniemen.net noemt intimideren als synoniem voor bedreigen. Het kan net als bedreigen strafbaar zijn. Een voorbeeld is doxing, het bewust openbaar maken van privé-gegevens van een ander met als doel om diegene angst aan te jagen. Een wetsvoorstel dat doxing in Nederland strafbaar stelt is in 2023 aangenomen. In de toelichting bij dit besluit schrijft de Rijksoverheid dat "veel intimiderend gedrag al strafbaar [is]. Denk daarbij aan bedreiging en stalking."[8] Hoewel de begrippen dus niet of nauwelijks van elkaar verschillen, vermelden we ze in dit rapport bewust apart. Hiermee sluiten we aan bij de communicatie van universiteiten. Zij roepen hun medewerkers op melding te doen van 'bedreiging *of* intimidatie'.[9] Voor sommige medewerkers kunnen de begrippen een verschillende associatie hebben, ze voelen zich misschien wel geïntimideerd maar niet bedreigd, of andersom. Door beide begrippen te gebruiken worden zoveel mogelijk mensen aangesproken die te maken hebben met dit soort incidenten.

[5] KNAW (2021). Academische vrijheid in Nederland. Een begripsanalyse en richtsnoer
[6] www.arbeidsrechter.nl/bedreiging-intimidatie-beledigen-werknemer-ontslag-staande-voet/#Wat-is-bedreiging-precies?
[7] www.de-strafrechtadvocaat.nl/bedreiging-advocaat/
[8] rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/07/12/gebruik-van-persoonsgegevens-met-als-doel-intimidatie-wordt-strafbaar
[9] Zie bijvoorbeeld Universiteit Utrecht: https://www.uu.nl/nieuws/landelijk-platform-voor-bedreigde-wetenschappers-gelanceerd. En zie ook het sectorbrede meldpunt Wetenschap Veilig - https://www.wetenschapveilig.nl/melding

Afbakening en representativiteit

In dit onderzoek staan situaties centraal die medewerkers van universiteiten als bedreigend en intimiderend *ervaren.*[10] Buiten beschouwing blijft of daar in strafrechtelijke zin daadwerkelijk sprake van is (geweest).

We richten ons op offline en online bedreiging en intimidatie van alle universitaire medewerkers. Dit onderzoek kijkt naar 'externe' bedreiging en intimidatie, dat wil zeggen dat de 'daders' mensen van buiten de universiteit zijn, dus niet collega's of studenten. De focus ligt op incidenten die verband houden met het werk van de medewerker voor de universiteit. Stalking door een ex-partner valt bijvoorbeeld buiten beschouwing. Kortom, het gaat bij dit onderzoek om incidenten die:

- als bedreigend of intimiderend worden ervaren door universitaire medewerkers;
- offline en/of online plaatsvinden;
- werkgerelateerd zijn en
- veroorzaakt worden door personen die niet werken bij of studeren aan de universiteit van de bedreigde of geïntimideerde medewerker.

Voor dit onderzoek is gesproken met 11 medewerkers van verschillende universiteiten. Hoewel dit een beeld schetst van het beleid van universiteiten rondom externe bedreiging en intimidatie, is dit beeld niet representatief voor de gehele sector.

1.1 *Onderzoeksopdracht*

Dit onderzoek, in opdracht van SoFoKleS, neemt bestaand beleid t.a.v. externe bedreiging en intimidatie van medewerkers onder de loep en verzamelt voorbeelden van beleidsmaatregelen die volgens betrokkenen effectief zijn. De centrale onderzoeksvraag luidt:

> Wat zijn effectieve maatregelen volgens de universiteiten en de melders op het gebied van bedreiging en intimidatie van medewerkers?

Beantwoording vindt plaats door analyse van online publicaties en websites over dit onderwerp en door middel van interviews met medewerkers van universiteiten (beleidsmedewerkers en melders van incidenten).

1.2 *Leeswijzer*

Hoofdstuk 2 beschrijft richtlijnen voor beleidsmaatregelen omtrent externe bedreiging of intimidatie, gebaseerd op bestudeerde bronnen en getoetst bij de geïnterviewden.
Hoofdstuk 3 geeft de uitkomsten weer van interviews met universitaire medewerkers (melders van incidenten en beleidsmedewerkers). De interviewleidraad is opgenomen in de bijlage van dit rapport.
Hoofdstuk 4 bevat aanbevelingen. Dit zijn de richtlijnen uit hoofdstuk 2, aangevuld met wat uit de interviews naar voren kwam.

[10] De aanpak van universiteiten verschilt. Zo roept het Meldpunt intimidatie (sociale) media van de Universiteit Utrecht medewerkers op melding te doen "van ieder bericht waardoor jij je geïntimideerd of bedreigd voelt" - https://www.uu.nl/nieuws/landelijk-platform-voor-bedreigde-wetenschappers-gelanceerd.
Wetenschap Veilig laat de perceptie van de medewerker achterwege: "Bent u als wetenschapper tijdens de uitoefening van uw werk in aanraking gekomen met bedreiging, intimidatie of haatreacties?" - https://www.wetenschapveilig.nl/melding

1.3 *Podcasts*

Beluister de aflevering van de SoFoKleS podcast-reeks 'Hete hangijzers: brandende kwesties op de academische arbeidsmarkt' getiteld: Bedreiging van wetenschappers

Deze aflevering gaat over de invloed van bedreiging of intimidatie op het werk en de arbeidsomstandigheden van medewerkers. Wat doet het met je als je bedreigd wordt? Hoe ga je daarmee om? En welke hulp is er vanuit de werkgever?

Gastsprekers zijn Sarah Bracke en Iris Kruijen. Iris Kruijen is woordvoerder bij de Universiteit Utrecht. Zij is betrokken bij de oprichting van het Meldpunt intimidatie (sociale) media. Sarah Bracke is hoogleraar Sociologie van gender en seksualiteit bij de Universiteit van Amsterdam. Zij vertelt hoe ze omging met een doodsbedreiging die zij ontving. Scan de QR-code hiernaast of zoek naar SoFoKleS op:

- Spotify
- Apple
- Soundcloud

Beluister ook de vijfde aflevering van 'Hete hangijzers' over het thema: Sociale veiligheid & Ongewenst gedrag.

Deze aflevering gaat over ongewenst gedrag en grensoverschrijdend gedrag. Universiteiten hebben hier de afgelopen jaren veel mee te maken gehad. In de aflevering is besproken hoe universiteiten zich kunnen inzetten voor meer sociale veiligheid. Wat een situatie onveilig maakt, en welke rol je daar als medewerker van een universiteit, bij hebt. In deze aflevering gaan Susanne Täuber en Leonie Heres hierover met elkaar in gesprek. Scan de QR-code of zoek naar SoFoKleS op:

- Spotify
- Apple
- Soundcloud

2 Richtlijnen voor beleid omtrent bedreiging en intimidatie van medewerkers

Voor de hier geformuleerde richtlijnen is dankbaar gebruik gemaakt van de *Handreiking Aanpak bedreiging en intimidatie van wetenschappers* en van adviezen van het sectorbrede meldpunt WetenschapVeilig. De richtlijnen hangen samen en overlappen deels. Tezamen vormen ze een checklist voor beleidsmedewerkers: is mijn organisatie goed voorbereid op het bieden van steun aan bedreigde of geïntimideerde medewerkers?

Voor een bevestigend antwoord op die vraag volstaat uiteraard niet het opstellen van een of meer beleidsdocumenten waarin de richtlijnen naar keuze zijn uitgewerkt, en vervolgens implementatie ervan. Alle betrokkenen moeten, gelet op de impact die bedreiging of intimidatie op een persoon en zijn omgeving kunnen hebben, doordrongen zijn van de ernst van het onderwerp.

We behandelen de volgende zes richtlijnen:

1. Standaard melden en aangifte na bedreiging
2. Steun voor álle medewerkers
3. Beleid voor drie fasen
4. Geïnformeerde leidinggevenden
5. Duidelijke en vindbare informatie
6. Multidisciplinair kernteam, één aanspreekpunt

2.1 Standaard melden en aangifte na bedreiging

Om zicht te hebben op daders, aard en omvang van incidenten en op ondersteuning die er nodig is vanuit de werkgever, is de registratie van incidenten van groot belang. Daarom is het raadzaam dat medewerkers weten dat van elke vorm van bedreiging of intimidatie melding gewenst is, bij hun eigen instelling of bij het collectieve meldpunt WetenschapVeilig. WetenschapVeilig geeft meldingen door aan de desbetreffende universiteit. Als de medewerker de eigen universiteit al heeft geïnformeerd is een melding bij WetenschapVeilig niet meer nodig. Aangifte bij de politie vindt plaats bij elk geval van bedreiging.[11]

2.2 Steun voor álle medewerkers

Bij universiteiten krijgen vooral wetenschappers te maken met bedreiging en intimidatie, doordat zij naar buiten treden met hun onderzoek en bijdragen aan het publieke debat. Ook andere medewerkers (ondersteunend en beheerspersoneel) en universitaire bestuurders en leidinggevenden kunnen het doelwit zijn, vanwege hun functie, werk voor de universitaire sector in het algemeen of werk voor een bepaalde wetenschappelijke instelling in het bijzonder. Het is belangrijk dat ook zij weten waar ze terecht kunnen en ook zij adequaat geholpen worden. Beleid moet zich kortom richten op iedereen die werkzaam is bij de universiteit. Dat is in beleidsdocumenten niet altijd even duidelijk. Twee voorbeelden daarvan:

- De opstellers van de handreiking van de Universiteiten van Nederland (UNL, vroeger de VSNU) schrijven dat hun aanbevelingen bedoeld zijn voor “alle universitaire medewerkers” die bedreigd of geïntimideerd worden. De titel van de handreiking richt zich echter tot een specifieke groep: *Aanpak bedreiging en intimidatie wetenschappers*.

[11] Dat hebben de Universiteiten van Nederland, KNAW en NWO als collectieve norm gesteld (https://www.wetenschapveilig.nl/werkgevers). De werkgever of melder hoeft voor het wel of niet doen van aangifte dus niet vooraf te bepalen of er sprake is van een strafbare bedreiging. Die - vaak complexe - beoordeling is voor justitie.

- Het meldpunt *WetenschapVeilig*, opgericht door de Universiteiten van Nederland (UNL) samen met de Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen (KNAW) en de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) vermeldt op de website bij veelgestelde vragen dat "WetenschapVeilig bedoeld is voor medewerkers – inclusief PhD studenten en andere functionarissen die verbonden zijn aan een van de 14 Nederlandse universiteiten aangesloten bij UNL, of instituten die zijn aangesloten bij KNAW of NWO".[12] Op de startpagina staat echter prominent dat het meldpunt "wetenschappers [helpt] de juiste hulp te vinden in geval van bedreiging, intimidatie en haatreacties". Ook op andere plekken op de website richt men zich alleen tot wetenschappers.

Afbeelding 1

Startpagina van wetenschapveilig.nl [geraadpleegd op 18 oktober 2023]

2.3 *Beleid voor drie fasen*

Adequaat beleid omtrent bedreiging en intimidatie richt zich niet alleen op de situatie waarin er sprake is en sprake is geweest van een incident, maar bereidt medewerkers hier ook op voor. Effectief beleid bevat dus **preventieve** en **reactieve** maatregelen. Per fase volgt hier een aantal voorbeelden:

***Fase 1, voorafgaand aan het incident**:* voorbereiding van medewerkers op mogelijke bedreiging en intimidatie en het voorkomen daarvan. Het kan medewerkers bijvoorbeeld helpen als ze hun mediaoptreden of veldonderzoek vooraf doorspreken met collega's van de afdeling communicatie of veiligheidszaken. Dit kan ook in de vorm van media- en veiligheidstraining. Communicatiespecialisten kunnen helpen inschatten wat de kans is dat het optreden tegenreacties oproept of zelfs leidt tot bedreiging en intimidatie. Ook kunnen zij de medewerker adviseren hoe hij zich kan wapenen tegen bepaalde reacties, bijvoorbeeld door gedeeltelijke of tijdelijke afscherming van het sociale media-account.[13] Communicatiemedewerkers kunnen ook de reacties op sociale media monitoren, en bij bepaalde uitingen op tijd veiligheidszaken waarschuwen.

***Fase 2, tijdens het incident**:* de fase waarin de medewerker bedreigd of geïntimideerd wordt. Bij online bedreigingen en intimidatie kan de communicatieafdeling advies geven en werk uit handen nemen. Het advies kan gaan over het weghalen of afschermen van privé-gegevens op internet. Werk uit handen nemen kan bijvoorbeeld door alle nare reacties te verzamelen: screenshots maken van berichten op sociale media, mails en appjes archiveren, voicemailberichten opslaan. De communicatieafdeling kan deze doorgeven aan de politie, de reacties direct wissen en de bedreigers blokkeren en aangeven bij het sociale mediaplatform. Ook kan de werkgever aangifte[14] bij de politie doen namens de melder, en een openbare steunbetuiging plaatsen vanuit het bestuur.

[12] Zie www.wetenschapveilig.nl/veelgesteldevragen en dan het antwoord op de vraag 'Ik ben student en heb met bedreiging te maken. Kan ik bij WetenschapVeilig terecht?'
[13] Zie bijvoorbeeld ook www.eerstehulpbijonlinehaat.nl/stappenplan
[14] Ook als bepaalde reacties op zichzelf niet strafbaar zijn, kan een opeenstapeling van zulke berichten van een bepaald persoon leiden tot strafrechtelijke vervolging op basis van stalking of pesten (bron: Handreiking WetenschapVeilig)

***Fase 3, na het incident**:* dit is de fase waarin een medewerker de bedreiging of intimidatie heeft gemeld en er opvolging dient plaats te vinden. Het gaat dan om nazorg middels psychosociale, juridische of financiële hulp. De organisatie kan bijvoorbeeld helpen bij het vinden van een geschikte advocaat, de medewerker aanbieden om tijdelijk minder te werken, en herhaaldelijk informeren naar het veiligheidsgevoel en welzijn van de medewerker en naar diens behoeften.

2.4 Geïnformeerde leidinggevenden

De direct leidinggevende is vaak het eerste aanspreekpunt voor bedreigde of geïntimideerde medewerkers. Het is dus van belang dat leidinggevenden goed geïnformeerd zijn over hun verantwoordelijkheid en taken in dergelijke situaties. Het gaat dan zowel om kennis over het protocol of draaiboek (wie heeft wanneer welke taak) als om inhoudelijke kennis, zoals bij welke incidenten er sprake is van strafbaar handelen.

2.5 Duidelijke en vindbare informatie

Aansluitend op de vorige richtlijn moet ook de bedreigde medewerker over de juiste informatie beschikken, of deze in ieder geval snel kunnen vinden. Te denken valt aan de volgende informatie:

- In welke situaties een melding kan of zelfs moet worden gedaan (interne of externe bedreiging, offline of online, psychisch, fysiek)
- Bij wie een melding kan of zelfs moet worden gedaan (onderscheid spoed, geen spoed en tussenvorm van bedreiging, zie hierboven)
- Wanneer er gemeld kan of moet worden en door wie (tijdens kantooruren en buiten kantooruren, alleen door de bedreigde persoon of ook door diens collega of leidinggevende, alleen door WP of door alle medewerkers)
- Hoe er gemeld kan worden (telefonisch, via mail, via een webformulier, fysiek)
- Welke acties de melder van de werkgever kan verwachten en binnen welke termijn (volgens WetenschapVeilig kunnen melders binnen een werkdag een reactie verwachten van hun werkgever)
- Hoe de privacybescherming geregeld is
- Wat de procedure is als de melder ontevreden is over de opvolging na een melding
- Bij wie de melder terecht kan voor aanvullende vragen

Deze informatie kan beknopt worden weergegeven op handzame overzichten, zoals matrixes of wegwijzers. De overzichten moeten zelf natuurlijk zelf ook goed vindbaar zijn.

2.6 Multidisciplinair kernteam, één aanspreekpunt

Na een melding van bedreiging of intimidatie kan expertise nodig zijn uit verschillende hoeken, zoals op het gebied van communicatie, juridische zaken, psychologische hulp en beveiliging. Het is daarom raadzaam om per organisatie(onderdeel) een multidisciplinair expertteam of kernteam te vormen, dat bij meldingen direct in actie kan komen. Afhankelijk van het incident is dan snel de gewenste kennis en ervaring beschikbaar.[15]

Het is goed om de leden van het kernteam bij de beleidsontwikkeling te betrekken en hun specifieke rol te vermelden in protocollen. Te denken valt aan de verantwoordelijkheden en taken van:

- het bestuur van de universitaire instelling
- de direct leidinggevende
- ombudsfunctionarissen of vertrouwenspersonen
- communicatiespecialisten
- juristen

[15] Hoewel er met WetenschapVeilig een centraal meldpunt is voor alle universiteiten, is er per universiteit een eigen expertteam of kernteam nodig. WetenschapVeilig stuurt meldingen enkel door naar de werkgever. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de ondersteuning van de bedreigde of geïntimideerde medewerker.

- medewerkers veiligheidszaken
- psychologen
- HR-medewerkers

Één aanspreekpunt

Het advies om het beleid te richten op meerdere actoren met ieder hun eigen discipline, laat onverlet dat voor de melder één aanspreekpunt prettig en efficiënt is. Dan hoeft de melder niet telkens opnieuw diens verhaal te doen. Het aanspreekpunt kan als coördinator optreden binnen het kernteam en, indien gewenst door de melder, het contact onderhouden met externe organisaties. Bij externe organisaties gaat het bijvoorbeeld om:

- andere organisaties waar de bedreigde medewerker actief is (andere werkgever, eigen bedrijf, vrijwilligerswerk)
- sociale mediabedrijven als Facebook, Twitter of LinkedIn
- traditionele nieuwsmedia
- de politie
- organisaties voor psychosociale hulp

3 Interviews melders & beleidsmedewerkers

3.1 Werving

De werving van beleidsmedewerkers en melders vond plaats via LinkedIn, via een oproep op de website van SoFoKleS en in de SoFoKleS-nieuwsbrief. Ook zijn beleidsmedewerkers en melders benaderd die meewerkten aan artikelen over bedreiging of intimidatie van universitaire medewerkers. Verder heeft SoFoKleS alle HR-directeuren gevraagd om beleidsmedewerkers beschikbaar te stellen voor een interview. Tot slot zijn personen benaderd die werden aangeraden door de voor dit onderzoek geïnterviewde melders en beleidsmedewerkers.

Er is gesproken met 11 personen die werkzaam zijn bij zeven verschillende universiteiten: Amsterdam (VU), Eindhoven, Leiden, Maastricht, Tilburg, Twente, en Wageningen.

3.1 bevat de resultaten van de gesprekken met medewerkers die te maken hadden met externe bedreiging of intimidatie, in 3.2 staan de bevindingen uit de interviews met beleidsmedewerkers.

3.2 Melders

Onder de geïnterviewden bevinden zich zes medewerkers die zelf te maken hebben gehad met externe intimidatie en/of bedreiging. Hun antwoorden zijn anoniem verwerkt. In het vervolg spreken we bij deze groep over 'melders', met als kanttekening dat ze niet allemaal officieel melding hebben gemaakt van bedreiging of intimidatie.

De bevindingen worden beschreven aan de hand van drie onderwerpen:

- ✓ Incidenten waar medewerkers mee te maken hebben gehad, inclusief de impact op de medewerker
- ✓ Acties die medewerkers ondernamen naar aanleiding van de incidenten
- ✓ Het beleid van de universiteit (preventief en reactief) en de uitvoering van het beleid

Incidenten

De incidenten waar melders over vertellen zijn uiteenlopend. Grofweg vallen ze in drie categorieën:

- Bedreigingen waarbij de fysieke veiligheid van de medewerker en/of diens naasten in het geding is. Dat is het geval bij directe oproepen tot geweld, zoals "*Tijd voor een cadeau: een baksteen door je ruit*", *"Ik ga je kinderen vinden*" en "*Als ik haar zie, ga ik haar haar afscheren."*
- Gevallen van doxing (zie inleiding voor uitleg), in de vorm van lijsten op websites en op sociale media-kanalen met daarop naam en foto van de medewerker, al dan niet inclusief het huisadres of de naam van de school van diens kinderen.
- Incidenten die om andere redenen als bedreigend en intimiderend zijn ervaren. Voorbeelden zijn dreigingen met rechtszaken tegen een medewerker of diens universiteit als uitspraken in een gepubliceerd interview niet gerectificeerd worden en oproepen aan de werkgever het dienstverband van een medewerker te beëindigen. Ook lasterlijke uitspraken vallen in deze categorie, een medewerker omschrijft die uitspraken als een intimidatietactiek om diens mond te snoeren.

Bij alle besproken dreigementen of intimidaties werden sociale media gebruikt door de dader, soms ook e-mail.

Impact

De diversiteit van de incidenten maakt ook dat de impact verschilt. Bovendien hangt het van de persoon af wat de impact is. Zo geeft een melder aan dat hij naar zijn idee op bepaalde uitlatingen op sociale media minder schrikachtig reageert dan veel collega-wetenschappers. Tegelijk benadrukt hij dat bepaalde groepen met heftigere incidenten te maken krijgen. Bijvoorbeeld jonge vrouwelijke collega's die geconfronteerd worden met verkrachtingsfantasieën en foto's van genitaliën. Ook is bij dergelijke incidenten de drempel hoger om dit met collega's te delen en er intern melding van te maken. Dat heeft weer als gevolg dat steun uitblijft, waardoor de betreffende medewerkers er nog meer last van ondervinden.

De impact is doorgaans het grootst als reacties gericht zijn op afkomst, uiterlijk, gender of seksuele geaardheid van medewerkers. Zoals bij een diversity officer van kleur die na online bedreiging en intimidatie (“*Zwarte, ga terug naar je eigen land”)* twee weken niet naar haar werk durfde. Zij zegt daarover:

> *“Verschrikkelijk. Het gevoel dat de hele wereld tegen je is. Dat iedereen op straat naar je staart. Ik voelde me heel fragiel en een minderwaardige minderheid in de samenleving.”*

In gesprekken komt vaak terug dat medewerkers zich tijdens incidenten ideeën vormen over waar het incident nog meer toe kan leiden, en dat vooral die gedachten beangstigen. Zoals de medewerker die ontdekt dat haar foto en naam op de website staan van Vizier op Links, een rechts-radicaal platform dat “de hegemonie van links activisme” wil “ontmaskeren en doorbreken” (zie afbeelding 2).

> *“Ik was bang dat ik ook een sticker op mijn deur zou krijgen. Het werd in mijn hoofd waarschijnlijk veel groter dan het in werkelijkheid was. Ik had het idee dat in de trein iemand zou denken ‘Oh, dat is de mevrouw die gisteren op mijn Telegram-kanaal is verschenen.”*

Afbeelding 2

De missie van Vizier Op Links, hier te lezen op de gearchiveerde website van het platform [geraadpleegd op 18 oktober 2023]

Uit de interviews blijkt verder dat onder sommige collega’s het misverstand leeft dat een online bedreiging of intimidatie per definitie minder impact heeft dan wanneer iemand voor de deur van een medewerker verschijnt.

Acties: negeren, publiek maken, intern melden

Veel geïnterviewden kiezen ervoor niet te reageren op negatieve reacties op sociale media of via e-mail. *“Hoe meer je het aandacht geeft, hoe groter het vaak wordt”*. Uitzondering is de medewerker die een tijdlang alle nare reacties op diens website plaatste, in de hoop dat de bedreigers bij een sollicitatie nog eens door de potentiële werkgever met hun eigen berichten worden geconfronteerd.

De medewerkers hebben niet alle bedreigingen of intimidaties gemeld. Soms lieten ze een melding achterwege vanwege het vermoeden dat het incident ze kan benadelen, nu of in hun latere carrière. Zoals de medewerker die in afwachting was van een nieuw contract en “*geen gedoe wilde creëren*”. Deze persoon vult daarbij aan: “*Je wilt niet bekend komen te staan als de persoon die moeilijk doet”*.

Melding doen

Hoewel medewerkers op de hoogte zijn van het sectorbrede meldpunt WetenschapVeilig, is er voor sommigen een drempel om bij dit meldpunt melding te doen. Dat heeft te maken de afstand die ze ervaren; ze kennen de medewerkers van het meldpunt niet. Melding doen bij een collega binnen de eigen universiteit, heeft voor deze medewerkers de voorkeur.

Over de norm om standaard melding te doen bij bedreiging lopen de meningen uiteen. Allen zien het belang in van registratie, in het kader van overzicht hebben en gericht beleid maken. Tegelijk wijst men erop dat medewerkers situaties soms niet willen melden omdat die heel pijnlijk voor ze zijn. Dat moet gerespecteerd worden. Men realiseert zich dat hier soms sprake is van spanning tussen het belang van de organisatie en het belang van de individuele medewerker.

Apart beleid voor externe bedreiging

De meeste geïnterviewden achten separaat beleid voor externe bedreiging of intimidatie zinvol, omdat voor dit onderwerp specifieke expertise nodig is, bijvoorbeeld afgezet tegen het domein sociale veiligheid. Daarbij gaat het om interne veiligheid, en spelen machtsrelaties tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en studenten vaak een rol. Bij interne kwesties heeft de werkgever de plicht met beide partijen het gesprek te voeren, beiden maken immers deel uit van de universitaire gemeenschap. Bij externe bedreiging en intimidatie daarentegen beperkt het contact van de werkgever zich tot de eigen medewerker.

Hoewel interne en externe veiligheid dus een aparte aanpak vereisen, is er weinig steun voor verschillende meldpunten binnen universiteiten. Dat zou het onoverzichtelijk maken voor medewerkers. Ook benadrukt men de raakvlakken tussen beide domeinen, zo kunnen interne intimidatie en bedreiging leiden tot externe onveiligheid. Een voorbeeld: collega's die elkaar online zwartmaken en beschuldigen van indoctrinatie, wakkeren intimidatie door externen aan, zoals door Vizier op Links. Als een gezaghebbende wetenschapper de beschuldigingen uit, is de kans dat externen dit aangrijpen voor intimidatie nog groter. De werkgever moet daarom duidelijke grenzen stellen en medewerkers die de grens overschrijden hierop aanspreken, aldus de geïnterviewden.

Beleid nog niet vanzelfsprekend en vaak reactief

Volgens de geïnterviewden worstelen veel universiteiten ermee hoe ze moeten omgaan met gevallen van externe bedreiging en intimidatie. Het optreden van de universiteiten is doorgaans reactief, ad hoc, passief of steun blijft in een enkel geval zelfs geheel uit. De handreiking *Aanpak bedreiging en intimidatie van wetenschappers* is bijvoorbeeld lang niet op elke universiteit "ingedaald".

Verschillen tussen universiteiten

Geïnterviewden die op meerdere Nederlandse universiteiten hebben gewerkt ervaren grote verschillen tussen instellingen. Op sommige universiteiten is sprake van een geoliede machine, wordt proactief opgetreden en zijn er vaste procedures en protocollen voor externe bedreiging of intimidatie. Bij andere universiteiten is men wat beleid betreft nog zoekende, is er geen beleid en hangt de mate van steun af van de connecties van de medewerker. Een illustratief voorbeeld van het verschil in pro-activiteit betreft de rol van de communicatieafdeling. Op de ene universiteit bood de communicatieafdeling een belaagde medewerker aan om alle intimiderende en bedreigende berichten op sociale media voor haar te verzamelen en te verwijderen en tevens het sociale mediabedrijf te informeren. Bij andere universiteiten moest de melder zelf deze suggesties aandragen, alvorens de communicatieafdeling actie ondernam.

Sommigen vermoeden dat universiteiten die veel onderzoek doen naar maatschappelijk gevoelige onderwerpen, zoals rechts-extremisme of klimaatbeleid, doorgaans een professionelere aanpak hebben, simpelweg doordat zij veel meer met incidenten te maken hebben (gehad). Een ander ziet daarentegen dat haar universiteit geen beleid heeft op dit onderwerp, terwijl haar faculteit wel degelijk bezig is met maatschappelijk gevoelige onderwerpen.

Beleid zegt niet per se iets over de mate waarin collega's steun bieden. Van collegiale solidariteit (steunbetuiging, hulp) is volgens melders doorgaans wel sprake, maar die solidariteit is niet "georganiseerd". Ook wordt de bijval van collega's selectief genoemd: wel adhesie voor medewerkers die te maken krijgen met antisemitische uitlatingen, minder of geen steun voor medewerkers van kleur die racistisch bejegend worden.

Voorbereiding van medewerkers op externe bedreiging of intimidatie

Samenhangend met de bevinding dat niet iedere universiteit uitgewerkt beleid heeft rondom externe bedreiging en intimidatie, geven alle melders aan dat ze niet op de hoogte zijn van protocollen en adviezen. Ze schatten in dat ook hun collega's hier niet bekend mee zijn. Volgens de geïnterviewden vindt voorlichting over procedure en aanpak in ieder geval niet systematisch plaats.

Tegelijk zijn er twijfels of voorlichting hierover haalbaar en effectief is; medewerkers, vooral als ze net werkzaam zijn bij de universiteit, krijgen veel informatie op zich af. Als een medewerker zelf niet met externe bedreiging of intimidatie te maken heeft, is de kans klein dat hij informatie hierover tot zich neemt.

Over de wijze waarop leidinggevenden het beste kunnen worden voorgelicht, moet goed worden nagedacht, ook gelet op de toch al hoge werkdruk. Een theatervoorstelling kan zorgen voor meer inlevingsvermogen. Maar het verplicht moeten bijwonen van zo'n voorstelling, of een verplichte deelname aan scholing of een cursus wekt waarschijnlijk weerstand op. Een filmpje vindt men een geschikter middel, vanwege de beperkte tijdsinvestering.

Heeft een medewerker te maken met een incident, dan moet de relevante informatie (hoe, waar melden, etc.) direct vindbaar zijn. Ook een voorlichtingsbrochure die medewerkers voorbereidt op mediaoptredens (mainstream en sociale media) en de eventuele nasleep is zinvol, maar dan vooral op het moment dat zo'n optreden zich aandient: *"Je moet het kunnen vinden op het moment dat je het zoekt".*

Rol afdeling communicatie

Op individuele basis bieden directe en bevriende collega's aan om werk uit handen te nemen. Zoals het screenen van posts op sociale media waarin de medewerker genoemd wordt en het rapporteren van grensoverschrijdende berichten. De afdeling communicatie van sommige universiteiten kan zich op dit vlak proactiever opstellen.

Geïnterviewden vinden het wenselijk dat hun organisatie bij een incident snel - bijvoorbeeld al voorafgaand aan een melding doordat een afdeling online posts over medewerkers monitort - contact met ze opneemt, laat zien dat men weet wat er speelt en hun vertelt wat de universiteit zou kunnen doen om te helpen. Melders met wie wij spraken willen dat dan concrete opties worden aangeboden. Dat is behulpzamer dan wanneer zij in stressvolle situaties zelf met suggesties moeten komen.

Ook wijst men op de macht van de communicatieafdeling van de universiteit. Een reactie vanuit het account van de universiteit met vele duizenden volgers heeft veel meer impact dan wanneer de melder dit zelf doet. Idem dito als het gaat om druk uitoefenen op een sociaal mediabedrijf om posts te verwijderen of gebruikers te blokkeren.

Rol leidinggevenden

Het is belangrijk dat leidinggevenden het incident serieus nemen en steun betuigen aan de bedreigde of geïntimideerde medewerker. In ieder geval direct bij de betroffene, maar soms ook publiekelijk. In de praktijk is soms het omgekeerde het geval. Enkele voorbeelden, de leidinggevende:

- Bagatelliseert de bedreiging of intimidatie ("*Dat is zielig gedoe, trek het je niet aan*")
- Spreekt de medewerker aan op hetgeen de aanleiding vormde voor een bedreigende of intimiderende reactie ("*Hoe zit dit, wat is dit*?"), waardoor de medewerker zich onveilig en niet gesteund voelt door de organisatie.
- Betuigt via sociale media steun, maar op een wijze die averechts werkt, waardoor de medewerker nog meer in de spotlights wordt gezet en vervolgens nog veel meer negatieve reacties ontvangt.

Volgens de geïnterviewden ontbreekt het op dit vlak bij veel leidinggevenden aan kennis hoe te handelen, aan ervaring met de werking van sociale media en aan voldoende inlevingsvermogen. Onvoldoende empathie hangt volgens de geïnterviewden ook samen met de geprivilegieerde positie van leidinggevenden. Ze zitten zelf niet in een kwetsbare positie, in tegendeel, ze hebben een vast contract, behoren tot de meerderheidsgroep (vaak man, wit) en zijn door hun functie relatief machtig. Melders met slechte ervaringen met hun leidinggevende ("*Ik heb niet zoveel aan hem")* kiezen er eerder voor op de diversity officer af te stappen, bij wie ze meer begrip en steun ervaren.

Meten met twee maten

Medewerkers constateren dat het voor de wijze waarop de werkgever op incidenten reageert, uitmaakt wie het betreft. Bij Marokkaans-Nederlandse collega's worden de negatieve reacties al snel gelabeld als islam-kritiek, al dan niet als gevolg van een wel erg uitgesproken standpunt van de medewerker en wordt hij of zij geacht zich

daar zelf tegen te verdedigen. Vergelijkbare reacties op een joodse medewerker worden direct gekwalificeerd als antisemitisch. Dit beeld van het meten met twee maten door de werkgever sluit aan bij de eerder beschreven 'ongelijke' steun van collega's.
Ook sommige diversity officers (zie 4.2 voor interviews met beleidsmedewerkers) spreken over ongelijke behandeling die ze ten deel valt. Als zij door externen op een heftige manier worden aangevallen op het diversiteitsbeleid dat ze namens de universiteit uitdragen, is steun vanuit de organisatie niet vanzelfsprekend. Die steun zien ze in vergelijkbare situaties wel bij aangevallen wetenschappers, met name als het bekende personen zijn.

Ook steun gewenst bij onhandige uiting medewerker

Er is consensus dat bedreiging en intimidatie altijd grensoverschrijdend zijn en hier nooit een rechtvaardiging voor is. Wel wijst een geïnterviewde op het eigen aandeel van medewerkers. Bejegeningen aan hun adres kunnen dusdanig onder de huid gaan zitten dat zij in een opwelling een keer iets posten dat vanwege de provocerende of sarcastische toon niet handig is. De organisatie moet begrip hebben voor zo'n incidentele onhandige uiting en de medewerker erop aanspreken, maar deze vooral niet gelijk laten vallen.

Behoefte aan advies van een deskundige

Rode draad in de gesprekken is dat medewerkers vaak onzeker zijn over hoe serieus ze een bedreiging of intimidatie moeten nemen en over stappen die ze wel of niet zouden moeten zetten. Dan is het prettig als een medewerker met kennis van zaken en ervaring met dit soort situaties vertelt wat je kunt verwachten en wat wel en wat niet te doen.

> *"Ik ben veel met vaccinaties bezig en riep in coronatijd op tot vaccineren. Toen verschenen er op Twitter en Facebook posts als 'We weten waar deze man woont. We willen hem een cadeautje geven. Een baksteen door zijn ruit'. Ik heb jonge kinderen en mijn vrouw vindt het allemaal leuk dat ik dit werk doe maar als dit soort bedreigingen aan de deur komen, dan vind je het toch ook iets minder leuk. Dus ik had wel zoiets van 'wat overkomt me nu?' [De communicatiemedewerker van universiteit die hulp bood] gaf mij het gevoel dat hij het in de vingers had. Hij heeft contact opgenomen met de veiligheidscoördinator en die belde mij direct en gaf mij een nummer dat ik 24 uur per dag kon bellen. Dat was heel prettig".*

> *"Wat op zo'n moment handig is, is dat iemand bij de universiteit eerder met dit bijltje gehakt heeft, weet wat je kunt verwachten en ook zegt van 'Dit moet je wel doen. Dit moet je niet doen'. En die bijvoorbeeld als je aangifte wil doen, dat voor je regelt. Dat neemt stress weg".*

3.3 Beleidsmedewerkers

Er zijn gesprekken gevoerd met vijf medewerkers die (mede)verantwoordelijk zijn voor beleid omtrent veiligheid van medewerkers, zoals veiligheidsmanagers/coördinatoren en diversity officers. Zij zijn verbonden aan de volgende universiteiten: Amsterdam (VU), Eindhoven, Leiden, Maastricht, Tilburg en Twente. De diversity officers die wij spraken hebben ook persoonlijk met bedreiging of intimidatie te maken gehad en vallen dus ook in de categorie 'melder' (zie 4.1).

De bevindingen worden beschreven aan de hand van de volgende onderwerpen:

- ✓ Kennisveiligheid
- ✓ De wenselijkheid van beleid
- ✓ Externe onveiligheid in relatie tot andere veiligheidsdomeinen
- ✓ Knelpunten bij vervullen zorgplicht

Kennisveiligheid

Bij gesprekken met beleidsmedewerkers kwam een categorie incidenten naar voren die melders nog niet hadden genoemd. Het betreft intimidatie en bedreiging door statelijke actoren met als doel beïnvloeding van

onderwijs en onderzoek. Deze incidenten vallen onder de noemer kennisveiligheid.[16] We noemen deze categorie apart, omdat het verduidelijkt waarom universiteiten soms de hulp moeten inschakelen van niet alleen de politie, maar ook veiligheidsdiensten zoals AIVD, MIVD en NCTV. Omdat de melders waarmee wij spraken niet met incidenten rondom Kennisveiligheid te maken hadden, gaan we er in dit onderzoek niet dieper op in.

De wenselijkheid van beleid

Beleidsmedewerkers benadrukken dat iedere situatie anders is, wat dus vraagt om maatwerk. Zo kan het voor de ene geïntimideerde of bedreigde medewerker voldoende zijn als hij alleen zijn verhaal kan doen, terwijl een ander behoefte heeft aan advies en een derde melding doet met als doel bescherming te krijgen, van zichzelf en soms ook van zijn naasten. Vanwege het benodigde maatwerk is een enkele beleidsmedewerker geen voorstander van het gedetailleerd uitschrijven van de aanpak. De meeste beleidsmedewerkers zijn echter wel voorstander van een draaiboek of protocol:

> *"Omdat je anders voor elke situatie het wiel uit gaat vinden en in het heetst van de strijd aan het nadenken bent van 'oh, wat moet ik nou doen?' Dan is het fijn als je het terug kunt grijpen op een protocol".*

Het draaiboek moet niet uitsluitend gericht zijn op het moment van bedreiging of intimidatie, maar ook op de fase erna. Zo vindt een beleidsmedewerker een checklist wenselijk voor degenen die nazorg verlenen. Als suggesties voor de checklist noemt ze het volgende:

> *"Even een kop koffie met de medewerker drinken. Informeren hoe het met hem gaat. Vragen waar hij behoefte aan heeft. Wijzen op de mogelijkheden zoals psychologische ondersteuning of een gesprek met de huisarts. En na drie maanden datzelfde gesprek nog eens voeren".*

Externe onveiligheid in relatie tot andere veiligheidsdomeinen

De meeste universiteiten waarmee is gesproken, hebben geen apart beleidsdocument voor externe bedreiging. Zij besteden hier soms wel aandacht aan onder de noemer 'sociale veiligheid' of 'ongewenst gedrag'. Het gaat dan om werkgerelateerde intimidatie en bedreiging, intern en extern. Een enkele universiteit biedt ook ondersteuning bij incidenten die niet-werkgerelateerd zijn, zoals stalking van een medewerker door een ex-geliefde.

Hoewel voor externe veiligheid vaak geen apart beleid is opgesteld, geeft men aan dat voor de domeinen sociale veiligheid en externe veiligheid wel specifieke expertise nodig is. Net als bij interviews met melders komt uit de gesprekken met beleidsmedewerkers naar voren dat bij sociale veiligheid machtsrelaties vaak een rol spelen. Bij externe veiligheid is niet alleen kennis nodig van hoe beveiliging in Nederland door de verschillende diensten geregeld is, maar ook expertise voor het adequaat inschatten van dreigingen en de juiste advisering van medewerkers. Sommige universiteiten hebben zelf die kennis in huis, andere universiteiten geven aan dat ze voor bijvoorbeeld risico-assessment afhankelijk zijn van de politie en veiligheidsdiensten.

Beleidsmedewerkers wijzen dus op de benodigde specifieke expertise voor externe veiligheid, maar ze adviseren tegelijk om de verschillende veiligheidsgebieden of domeinen in samenhang te bekijken. Externe intimidatie of bedreiging kan namelijk ook leiden tot interne onveiligheid. Voor een medewerker die op haar thuisadres met intimidatie te maken krijgt, is het bijvoorbeeld raadzaam ook op haar werk een analyse te maken van de veiligheidssituatie.

Beleidsmedewerkers ervaren een aantal knelpunten bij het vervullen van de zorgplicht. Die knelpunten hebben te maken met voorlichting, de rol van leidinggevenden, de meldingsbereidheid en de samenwerking met politie en veiligheidsdiensten. We behandelen ze op de volgende twee pagina's.

---

[16] Zie voor meer informatie over kennisveiligheid de Nationale leidraad kennisveiligheid van de Rijksoverheid: https://www.loketkennisveiligheid.nl/binaries/loketkennisveiligheid/documenten/rapporten/2022/01/14/nationale-leidraad-kennisveiligheid/Nationale-leidraad-kennisveiligheid.pdf

Voorlichting

Beleidsmedewerkers wijzen erop dat de 'reactieve' kant doorgaans goed geregeld is, maar dat de voorlichting over externe intimidatie en bedreiging beter kan, zodat er meer bewustwording ontstaat onder leidinggevenden en hun medewerkers. Uit een podcast-reeks van SoFoKleS bleek ook dat medewerkers niet altijd een beeld hebben van reacties die ze kunnen verwachten na een publicatie of mediaoptreden.[17] De bewustwording moet zich richten op situaties waarmee je te maken kunt krijgen, wat je zelf vooraf kunt doen om je veiligheid te vergroten, waar je bij incidenten intern en extern melding kunt doen ('routekaart'), en over de ondersteuning die je vooraf en na afloop van de incidenten van de organisatie kunt verwachten.

Een beleidsmedewerker geeft een voorbeeld van een voorzorgsmaatregel die kan bijdragen aan meer veiligheid: Een wetenschapper staat op het punt onderzoek te publiceren met een hoog risico op heftige reacties. Een veiligheidsfunctionaris kan dan informeren of de wetenschapper een registratie heeft bij het Handelsregister van de Kamer van Koophandel. In dat geval is het bezoekadres, dat soms gelijk is aan het woonadres, te achterhalen. De wetenschapper heeft dan de mogelijkheid om zijn adres te laten afschermen.

Een beleidsmedewerker wijst in het kader van voorlichting op een gids met tips, specifiek gericht op optredens in de media. Zo'n gids vindt hij een goed idee en zou hij ook graag aan de medewerkers van zijn universiteit aanbieden. Ook in de podcast-reeks van SoFoKleS wordt ook ingegaan op voorzorgsmaatregelen. Media optredens kunnen vooraf worden doorgesproken met de communicatieafdeling. Sociale mediakanalen kunnen in sommige gevallen vooraf al worden afgeschermd en in een enkel geval wordt het optreden van de persoon geheel afgeraden.[18]

Bij het gesprek over veiligheid in het kader van bewustwording zien beleidsmedewerkers een belangrijke taak weggelegd voor het College van bestuur, de HR-afdeling, de communicatieafdeling, de veiligheidsfunctionaris, en de direct leidinggevende. Nieuwe medewerkers en onderzoekers die nooit eerder iets hebben gepubliceerd, kunnen bij respectievelijk introductiebijeenkomsten en werkoverleggen worden geïnformeerd. Over het nut en noodzaak van voorlichting van alle medewerkers verschillen overigens de opvattingen: sommigen achten het voldoende om alleen die personen te informeren met een hoog risicoprofiel, of alleen de personen bij wie incidenten worden gemeld, zoals directeuren, decanen, direct leidinggevenden, HRM-adviseurs en communicatiemedewerkers. Weer anderen zouden wel iedere medewerker informeren over mogelijke externe bedreiging en intimidatie.

Rol leidinggevende

Net als de melders wijzen de beleidsmedewerkers erop dat leidinggevenden een belangrijke rol hebben bij incidenten, zowel in preventieve zin, als tijdens het incident en in de fase van nazorg bieden. Tegelijk geven ze aan dat wetenschappers die leiding geven niet altijd beschikken over voldoende leiderschapskwaliteiten of dat ze niet op de hoogte zijn van hun verantwoordelijkheden t.a.v. de veiligheid van hun medewerkers. Meer ondersteuning voor leidinggevenden is wenselijk, bijvoorbeeld in de vorm van trainingen en cursussen. Naast gesprekstechnieken moet nascholing gericht zijn op het vergroten van kennis bij leidinggevenden over de verschillende situaties waar hun medewerkers mee te maken kunnen krijgen, over hun verantwoordelijkheden en over hun opties als leidinggevende. Tegelijk is het belangrijk dat de leidinggevende niet alles zelf probeert op te lossen, universiteiten hebben hier immers teams voor met specifieke expertise op dit onderwerp. Over de mate waarin in de ideale situatie de leidinggevende aan zet is, versus het veiligheidsteam bestaat onder de geïnterviewde beleidsmedewerkers overigens geen consensus.

Meldingsbereidheid

Een beleidsmedewerker vindt het zorgelijk dat naar zijn idee steeds meer medewerkers ervan uitgaan dat heftige reacties op hun functie, publicaties of optredens in de media nu eenmaal bij hun werk horen. Met name door sociale media zou er normvervaging ontstaan over welke uitingen van externen een grens overgaan en

[17] Podcast-reeks 'Hete hangijzers: brandende kwesties op de academische arbeidsmarkt'
[18] Podcast-reeks 'Hete hangijzers: brandende kwesties op de academische arbeidsmarkt'

wanneer ze hiervan melding moeten doen. Ook een andere beleidsmedewerker geeft aan dat er pas laat aan de bel wordt getrokken, vaak omdat medewerkers denken dat "*het niet zo'n vaart zal lopen*" en ze anderen er niet mee lastig willen vallen. Een andere beleidsmedewerker constateert schroom bij medewerkers om te melden, omdat zij zich afvragen of ze de bedreiging of intimidatie over zichzelf hebben afgeroepen. Dit terwijl bedreiging en intimidatie een grens overgaan en in geen enkel geval geaccepteerd mogen worden.

Samenwerking met politie en veiligheidsdiensten

Uit de gesprekken komt een gemengd beeld naar voren over de relatie met politie en veiligheidsdiensten. Sommige beleidsmedewerkers hebben korte lijnen en krijgen de hulp waar ze om vragen. Anderen geven aan dat het ze bij niet-acute situaties vaak niet lukt om snel contact te krijgen met de juiste persoon:

> *"Ik mis een makkelijke ingang om te sparren en advies te vragen. Ik moet vaak contact zoeken met onze wijkagent. Die moet dan net dienst hebben, wil die reageren. Anders kom ik in het 0900-8844-menu terecht. Als je geluk hebt, heb je na 3 dagen een afspraak"* – coördinator integrale veiligheid

Er zijn ook beleidsmedewerkers die wel snel contact hebben met de juiste persoon, maar vervolgens veel moeite moeten doen om verantwoordelijken te overtuigen van nut en noodzaak van het gevraagde, vooral als het gaat om beveiliging voor langere tijd. Ze wijzen op capaciteitsgebrek: door het toegenomen aantal personen in Nederland dat beveiliging nodig heeft, zouden de diensten de vraag niet aankunnen. Het stelt universiteiten wel voor een probleem, want zij voelen zich als werkgever verantwoordelijk voor de veiligheid van hun medewerkers en hebben ook een formele zorgplicht.

4 Aanbevelingen

De analyse van online publicaties en websites en de interviews met universitaire medewerkers leiden tot een aantal aanbevelingen voor universitaire medewerkers die betrokken zijn bij beleid rondom (externe) veiligheid. De aanbevelingen bestaan uit:

- Zes richtlijnen voor beleidsmakers, zie voor de uitwerking hoofdstuk 2.
- Aanvullingen per richtlijn, op basis van de interviews met melders en beleidsmedewerkers.

Richtlijn 1: Standaard melden en aangifte doen na bedreiging

Deze richtlijn betreft de correcte registratie van externe bedreiging of intimidatie, om daarmee zicht te krijgen op de daders, aard en omvang van de incidenten en de benodigde ondersteuning.

Aanvullingen ten aanzien van deze richtlijn zijn:

- Respecteer melders die geen aangifte willen doen (zie richtlijn 2 voor redenen voor terughoudendheid m.b.t melding doen).
- Ga normvervaging ('bedreiging of intimidatie hoort erbij in tijden van sociale media, ik doe daar geen melding van') tegen door hier met elkaar het gesprek over aan te gaan. Een belangrijke rol hierbij is voor CvB, HR, communicatieafdeling, veiligheidsfunctionaris, leidinggevenden.

Richtlijn 2: Steun voor álle medewerkers

Deze richtlijn beschrijft de doelgroep waar het beleid ten aanzien van externe bedreiging en intimidatie zich op moet richten. Hoewel ondersteunend en beheerspersoneel ook te maken krijgt met intimidatie of bedreiging, richten meldpunten en protocollen zich in de praktijk vaak alleen op wetenschappers en studenten.

Een aanvulling ten aanzien van deze richtlijn is:

- Heb in het bijzonder aandacht voor kwetsbare groepen voor wie de drempel om te melden door de aard van de incidenten (vrouwenhaat, seksuele intimidatie, racisme) of door de precaire arbeidspositie van de medewerker (tijdelijk contract) hoger kan zijn.

Richtlijn 3: Beleid voor drie fasen

Deze richtlijn betreft drie fasen waarvoor beleid ontwikkeld moet worden. Adequaat beleid omtrent bedreiging en intimidatie richt zich niet alleen op de situatie waarin sprake is van een incident en op de nasleep, maar bereidt medewerkers ook goed op incidenten voor. Effectief beleid bevat dus preventieve en reactieve maatregelen.

Per fase luiden de aanvullingen als volgt:

Fase 1: voorafgaand aan bedreiging of intimidatie

- ✓ Stimuleer medewerkers voorzorgsmaatregelen te nemen;
- ✓ Informeer in elk geval nieuwe medewerkers en medewerkers die nog niet eerder gepubliceerd hebben over dit onderwerp, bijvoorbeeld bij introductiebijeenkomsten en werkoverleggen;
- ✓ Laat leidinggevende aan medewerkers controlevragen stellen (Weet je welke maatregelen je vooraf kunt nemen? Stel dat jou dit overkomt, weet je dan wat je moet doen?);
- ✓ Bied een gids aan met tips ter voorbereiding op mediaoptredens.
- ✓ Zorg ervoor dat de persoon die het eerste aanspreekpunt vormt makkelijk benaderbaar is. Daar zorgt de betreffende persoon voor door zichtbaar te zijn, verbinding te maken met verschillende onderdelen van de organisatie, en echt onderdeel van de universitaire gemeenschap te zijn.

Fase 2: tijdens het incident

- ✓ Proactieve opstelling van de organisatie, met name de communicatieafdeling, bijvoorbeeld door sociale media te monitoren en bij de betreffende medewerker te informeren of hij van bepaalde posts op de hoogte is, hoe hij deze ervaart en of de organisatie iets voor hem kan doen.
- ✓ Bied bij incidenten snel steun, luister goed, neem de medewerker serieus, toon begrip, zorg ervoor dat de medewerker vertrouwen heeft in een goede afhandeling.
- ✓ Geef de medewerker advies, welke opties zijn er en wat is in deze situatie verstandig om wel of juist niet te doen.
- ✓ Heb niet alleen oog voor veiligheid van de medewerker maar ook voor diens omgeving: zijn er risico's voor familieleden?
- ✓ Besteed als leidinggevende aandacht aan het gevoel van de medewerker en schiet niet direct in de actiestand. Zorg ervoor dat er ruimte is voor een goed gesprek op het moment dat een medewerker vertelt over een bedreigende of intimiderende situatie. Alleen al het goed opvangen draagt enorm bij aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.
- ✓ Betrek de melder goed bij de acties die de organisatie onderneemt. "Soms ben je in het heetst van de strijd zo bezig te reageren dat je communiceren haast vergeet", zoals een beleidsmedewerker uitlegt.

Fase 3: na het incident

- ✓ Bied goede nazorg, want medewerkers kunnen nog jaren last hebben van het incident. Maak voor de nazorg gebruik van een checklist.

Richtlijn 4: Geïnformeerde leidinggevenden

Deze richtlijn betreft de rol van de leidinggevende bij externe bedreiging of intimidatie van medewerkers. De direct leidinggevende is vaak het eerste aanspreekpunt voor bedreigde of geïntimideerde medewerkers. Het is dus van belang dat leidinggevenden goed geïnformeerd zijn over hun verantwoordelijkheid en taken bij dergelijke situaties.

Ten aanzien van de rol van de leidinggevende zijn er de volgende aanvullingen:

- Zorg middels trainingen, cursussen, theatervoorstellingen of een filmpje voor bewustwording over situaties waarmee medewerkers te maken kunnen krijgen, en voor kennis over waar melding gedaan kan worden (routekaart) en welke ondersteuning er mogelijk is vanuit de organisatie.
- Laat leidinggevenden ervaren wat medewerkers op hun scherm zien in hun tijdlijn of als persoonlijk bericht als er een sociale mediastorm uitbreekt ("*Dit gebeurde een half uur na deze retweet van een collega*").
- Voorkom dat leidinggevenden alles zelf willen oplossen. Stimuleer dat ze advies inwinnen bij, of doorverwijzen naar deskundigen in de organisatie met expertise op het gebied van sociale media en externe intimidatie en bedreiging.

Richtlijn 5: Duidelijke en vindbare informatie

Deze richtlijn betreft de vindbaarheid en duidelijkheid van informatie ten behoeve van externe bedreiging en intimidatie. Uit de interviews blijkt dat medewerkers vaak niet bekend zijn met protocollen, of de protocollen zijn niet aanwezig. De aanvullingen bij deze richtlijn:

- Ga er als instelling niet vanuit dat iedere medewerker wordt bereikt met protocol en adviezen rondom externe bedreiging en intimidatie. Zorg er wel voor dat medewerkers informatie hierover snel kunnen vinden, ook op de site van de eigen instelling, zodra incidenten zich voordoen of zouden kunnen gaan voordoen (bijvoorbeeld bij de voorbereiding op een mediaoptreden).
- Zorg voor meer bekendheid van handige documenten die er al zijn, zoals de Handreiking van WetenschapVeilig.
- Eén meldpunt voor alle kwesties rondom veiligheid heeft de voorkeur, dat is makkelijker voor medewerkers.

Richtlijn 6: Multidisciplinair kernteam, één aanspreekpunt

Deze richtlijn beschrijft de actoren die bij incidenten mogelijk een rol te vervullen hebben. Na een melding van bedreiging of intimidatie kan expertise nodig zijn uit verschillende hoeken, zoals op het gebied van communicatie, juridische zaken, psychologische hulp en beveiliging.

Ten aanzien van deze richtlijn zijn er de volgende aanvullingen:

- Bekijk de veiligheidsdomeinen (interne veiligheid, externe veiligheid) in samenhang;
- Wees alert op interne onveiligheid die tot externe onveiligheid kan leiden; expliciteer grenzen en spreek medewerkers hierop aan.
- Onderzoek hoe sneller contact kan worden verkregen met politie, veiligheidsdiensten.

5 Bijlagen

5.1 Literatuur

- KNAW (2021). Academische vrijheid in Nederland. Een begripsanalyse en richtsnoer
- KNAW-webinar (29/6/2021). Intimidatie van wetenschappers: wie beschermt academische vrijheid? https://www.youtube.com/watch?v=EFu5h6lMMQI
- Loosbroek, S. (10/11/2022). *Bedreigde wetenschappers krijgen meldpunt: 'Ik keek vaak achterom'*. Leids universitair weekblad Mare. https://www.mareonline.nl/achtergrond/bedreigde-wetenschappers-krijgen-een-meldpunt-ik-heb-vaak-achterom-gekeken/
- Rijksoverheid (2022). Nationale leidraad kennisveiligheid. Veilig internationaal samenwerken.
- ScienceGuide (7/7/2021). *Wetenschappers zwichten voor intimidatie.* Geraadpleegd op 2 juni 2023, van https://www.scienceguide.nl/2021/07/wetenschappers-zwichten-voor-intimidatie/
- VSNU. (z.d). Handreiking Aanpak bedreiging en intimidatie van wetenschappers
- VSNU (2019). Code Goed Bestuur universiteiten
- Wet op Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek. Geraadpleegd op 10 oktober 2023, van https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2023-09-01

5.2 Interviewleidraad

INTRODUCTIE (2 min)

- Doel onderzoek: in kaart brengen wat volgens universitaire medewerkers (melders en beleidsmedewerkers) effectieve maatregelen zijn bij externe bedreiging of intimidatie. Plan is om na literatuurstudie en interviews bijeenkomsten voor medewerkers te organiseren waarin uitkomsten en behoeftes worden gedeeld.
- Opdrachtgever: SoFoKleS, sociaal fonds voor de kennissector
- Het rapport wordt overhandigd aan de Kamer WO. De respondent wordt hiervan op de hoogte gehouden. De Kamer WO bepaalt of het rapport wordt gepubliceerd.
- Anonimiteit
- Opname gesprek, toestemming?
- Wat stel je zelf het liefst aan de orde vandaag?

ACHTERGROND (3 min)

Hoe lang werkzaam in wo, bij deze uni? Functie(s)?

VOORLICHTING (2 min)

Was je voorafgaand aan het incident bekend met beleid van de eigen universiteit rondom bedreiging en intimidatie? Wel eens met leidinggevende(n) over gesproken? Anderszins over geïnformeerd? Website, intranet, nieuwsbrief, mail, training? Richtte de voorlichting zich op fase na incident, of ook op voorbereiding/voorkomen? Was de voorlichting voldoende? Is er genoeg aandacht voor, op alle niveaus? Denk je dat je collega's van de afspraken, het beleid op hoogte zijn?
Waar zijn de beleidsstukken van jouw organisatie over dit onderwerp te vinden?
Bekend met WetenschapVeilig?

INCIDENT (3 min)

Wanneer? Aanleiding? Wat is er precies voorgevallen? Bedreiging of intimidatie? Door wie? Online en/of fysiek?

MELDING, ACTIES (5 min)
Afweging om te melden? Hoe, waar, bij wie, wanneer? Ook aangifte?
Heb je zelf nog andere acties ondernomen (sociale media afschermen, collega's waarschuwen, etc.)?

IMPACT (3 min)
Wat deed het met je? Veiligheidsgevoel? Gevolg voor werkzaamheden? Veranderde dit in loop der tijd?

FOLLOW-UP (5 min)
Welke actie(s) werd(en) ondernomen vanuit de organisatie?
Welke morele & praktische steun, hulp kreeg je aangeboden, door wie?
Contact hierover met anderen? Rol WetenschapVeilig? Eigen kernteam, vertrouwenspersoon? Leidinggevende, afdeling communicatie, juridische zaken, veiligheidscoördinator?
Wat dit wat je verwachtte, wat je nodig had?

AANBEVELINGEN (5 min)
Was hetgeen dat vanuit organisatie werd ondernomen in lijn met de afspraken, protocollen, voorlichting?
Wat vond je nuttig, behulpzaam, wat minder? Wat mis(te) je?
Is beleid specifiek voor externe bedreiging/intimidatie wenselijk (dus niet door collega's, studenten)? Of is algemeen veiligheidsbeleid (sociale veiligheid + externe veiligheid) nuttiger?
Wat zou je universiteiten aanbevelen, wat aanpak, maatregelen betreft? Good practices van andere organisaties, buitenland?
Hoe kijk je aan tegen de volgende richtlijnen m.b.t beleid:

- Standaard melden en aangifte na bedreiging
- Steun voor álle medewerkers
- Drie fasen
- Geïnformeerde leidinggevenden
- Duidelijke en vindbare informatie
- Multidisciplinair kernteam, één aanspreekpunt

TOT SLOT (3 min)
Is onderwerp waar je het over wilde hebben voldoende aan bod gekomen?
Is er iets dat je nog ter sprake wilt brengen?
Ken je nog melders die we zouden kunnen benaderen? Beleidsmedewerkers?
Dank voor deelname
Zodra rapport gereed, een seintje