

# Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2017-2018

## Deel 3: Beleid

ecbo

expertisecentrum  
beroepsonderwijs

## Colofon

**Titel** Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2017-2018. Deel 3: Beleid

**Auteurs** Sandra Wagemakers & Karel Kans, m.m.v. Rozemarijn van Toly, Alieke Hofland, Ilona Koning & Anneke Westerhuis.

**Datum** Oktober 2018

**ISBN/EAN** 978-94-6052-111-9

**ecbo-reeks** ecbo.18-271

### Expertisecentrum Beroepsonderwijs

Postbus 1585

5200 BP 's-Hertogenbosch

T 073 687 25 00

[www.ecbo.nl](http://www.ecbo.nl)



Het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) is onderdeel van CINOP. Ecbo is gespecialiseerd in onderzoek en ontwikkelt, verzamelt en verspreidt kennis over en voor het beroepsonderwijs.

De Monitor Sociale Veiligheid is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de MBO Raad.

### MBO Raad

Postbus 2051

3440 DB Woerden

0348 75 35 00

[www.mboraad.nl](http://www.mboraad.nl)



© **ecbo 2018**

Overname van teksten, ideeën en resultaten uit deze publicatie is vrijelijk toegestaan, mits met bronvermelding.

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>10</b>
<b>2 Het socialeveiligheidsbeleid in mbo-instellingen</b>	<b>12</b>
2.1 Inleiding	13
2.2 Uitwerking socialeveiligheidsbeleid	13
2.3 Evaluatie socialeveiligheidsbeleid	15
2.4 Betrokkenheid medewerkers bij het socialeveiligheidsbeleid	16
2.5 Tevredenheid over het socialeveiligheidsbeleid	18
<b>3 De school als sociale gemeenschap</b>	<b>22</b>
3.1 Het sociale klimaat: sfeer en naleven van gedragsregels	23
3.2 Aandacht voor sociaal gedrag	25
3.3 Feitelijke aandacht voor sociaal gedrag	26
3.4 Specifieke thema's	28
<b>4 Veilige voorzieningen</b>	<b>31</b>
4.1 De aanwezigheid en wenselijkheid van veilige voorzieningen	32
4.2 Inrichting en onderhoud van gebouwen en ruimten	33
4.3 De verhouding tussen fysieke en sociale maatregelen	35
<b>5 Omgaan met ongewenst gedrag</b>	<b>36</b>
5.1 Wat te doen bij ongewenst gedrag	37
5.2 Melding van ongewenst gedrag door slachtoffers	41
5.3 Afhandeling van incidenten	43
5.4 Ontwikkelingen rondom omgaan met ongewenst gedrag	43
<b>6 Beleidsaanbevelingen</b>	<b>46</b>
<b>Literatuur</b>	
Overzicht rapporten Monitor Sociale Veiligheid	50
<b>Bijlagen</b>	<b>51</b>
Vragenlijst	52
Lijst van gebruikte afkortingen	61

# Samenvatting

The background features a large, abstract geometric shape in a vibrant blue color, which is layered over a darker purple background. The blue shape has a pointed top and a rounded bottom, creating a dynamic, modern aesthetic.

## Hoofdpunten uit de Monitor Sociale Veiligheid - beleid

Uit deze monitor blijkt dat studenten en medewerkers de sfeer op de scholen over het algemeen als goed ervaren, en dat zij tevreden zijn over het beleid. Het gevoel van betrokkenheid en de bekendheid van de maatregelen kunnen echter groter zijn. Dat geldt bijvoorbeeld voor meldpunten en vertrouwenspersonen. Zeker niet alle studenten en ook lang niet alle medewerkers zijn op de hoogte van het bestaan hiervan.

De meeste incidenten die studenten of medewerkers meemaken, worden niet gemeld. Het aandeel incidenten dat gemeld wordt ligt tussen de 32 en 54%. Medewerkers melden incidenten iets vaker dan studenten, incidenten van materieel geweld worden vaker gemeld dan psychisch-fysiek geweld. Opvallend is dat incidenten van seksueel geweld het minst worden gemeld.

Scholen hebben op verschillende gebieden van ongeoorloofd verzuim, ongewenst gedrag naar anderen, online pesten en strafbaar gedrag de laatste jaren extra maatregelen genomen. Aandachtspunten volgens studenten en medewerkers zijn onder meer de aandacht voor een veilige omgeving voor LHBT'ers.

De belangrijkste aanbevelingen op basis van deze monitor zijn ten eerste dat de bekendheid van maatregelen vergroot kan worden, waaronder de voorzieningen om incidenten te melden. Hieraan gerelateerd is ook het opvolging geven aan meldingen. Dat kan de bereidheid tot melden vergoten. Daarnaast kan er gerichte aandacht worden besteed aan groepen die zich minder veilig voelen, waaronder jonge, vrouwelijke docenten en LHBT-medewerkers en –studenten. Medewerkers kunnen, ten slotte, gericht ondersteund worden om hun rol te nemen in de uitvoering van het socialeveiligheidsbeleid.

### De Monitor Sociale Veiligheid

Sinds 2001 wordt de sociale veiligheid in het mbo structureel onderzocht in de Monitor Sociale Veiligheid mbo. Deze monitor is een representatief landelijk onderzoek naar de sociale veiligheid in de mbo-sector onder studenten en medewerkers. Het onderzoek wordt uitgevoerd door het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) in nauwe samenwerking met de MBO Raad, in het bijzonder het Platform Veiligheid in het middelbaar beroepsonderwijs. In het schooljaar 2001-2002 is een eerste meting – de nulmeting – uitgevoerd. Vervolgens hebben er om de twee à drie jaar vervolgmetingen plaatsgevonden (2004, 2006, 2008, 2011, 2014 en 2017).

De monitor bestaat uit drie delen:

- Deel 1: Studenten;
- Deel 2: Medewerkers;
- Deel 3: Beleid.

Voorliggend rapport beschrijft de uitkomsten van de monitor 2017 gericht op het beleid van instellingen. Dit deel is gebaseerd op de enquêtegegevens van studenten en medewerkers en aanvullend een enquête die via het Platform Veiligheid is uitgezet onder beleidsmedewerkers van mbo-instellingen die (sociale) veiligheid in hun portefeuille hebben. Het rapport begint met een beschrijving van ontwikkelingen in

het socialeveiligheidsbeleid in de mbo-sector en een beoordeling van studenten en medewerkers van het gevoerde beleid. In de volgende hoofdstukken wordt ingegaan op drie inhoudelijke pijlers van veiligheidsbeleid in het mbo: de school als sociale organisatie, veilige voorzieningen en omgaan met ongewenst gedrag.

### Tevredenheid over het veiligheidsbeleid maar betrokkenheid blijft achter

In de meting van 2017 zien we dat de meeste mbo-instellingen een structuur hebben waarin bij een of meerdere medewerkers de ontwikkeling, uitwerking, implementatie en evaluatie van het socialeveiligheidsbeleid als taak is belegd. Veelal worden centraal de beleidslijnen uitgezet en wordt toegezien op of overlegd over de uitvoering op decentraal niveau. Het socialeveiligheidsbeleid wordt bij de meeste instellingen zo nu en dan geëvalueerd, als onderdeel van een vaste overlegcyclus, bij beschikbaarheid van nieuwe informatie of na (ernstige) incidenten. Dat gebeurt het vaakst op centraal niveau, maar ook regelmatig op de locaties afzonderlijk.

Hoewel de meeste instellingen dus een socialeveiligheidsbeleid kennen dat volgens de beleidsmedewerkers is ingebed in de organisatie en met enige

regelmaat wordt geëvalueerd, voelen medewerkers zich niet altijd betrokken. Het is van belang om medewerkers en studenten bij het socialeveiligheidsbeleid te betrekken, omdat de zorg voor veiligheid zich direct of indirect voor een belangrijk deel in het primaire proces afspeelt. In hoeverre zijn medewerkers en studenten daadwerkelijk bij dat beleid betrokken? Het op- en bijstellen van het beleid blijkt volgens medewerkers die betrokken zijn bij veiligheidsbeleid vooral in samenspraak met teamleiders te gebeuren. Teamleiders zijn ook betrokken bij overleg over de uitvoering, samen met onderwijzend personeel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP) als het om de uitvoering op decentraal niveau gaat.

Wanneer aan medewerkers<sup>1</sup> zelf de vraag wordt gesteld of het personeel wordt betrokken bij het beleid, komt een ander beeld naar voren. Ruim de helft van de medewerkers weet niet of ze betrokken worden bij het beleid. Minder dan een kwart geeft aan dat medewerkers bij het beleid worden betrokken. Onder leidinggevendend ligt dat percentage op 40%. Hoewel bij beleidsmedewerkers dus de indruk bestaat dat medewerkers veelal bij het beleid worden betrokken, wordt dat niet door iedereen zo waargenomen. Daar lijkt met name een taak voor de teamleiders te liggen. Dat geldt ook voor de communicatie over het beleid: slechts 30% van de medewerkers geeft aan meestal of altijd (tijdig) op de hoogte te worden gesteld van maatregelen en afspraken rondom sociale veiligheid.

Ondanks dat informatie over het veiligheidsbeleid niet iedereen bereikt, blijkt er zeker draagvlak te zijn onder medewerkers en studenten over het gevoerde socialeveiligheidsbeleid. Net als in eerdere jaren zijn er weinig medewerkers en studenten ontevreden over de veiligheid op school.

Uit deze monitor blijkt dat studenten en medewerkers redelijk tevreden zijn over het gevoerde veiligheidsbeleid. Wel is deze tevredenheid licht gedaald ten opzichte van 2014.

### **School als sociale gemeenschap: goede sfeer, gedragsreglement veelal onbekend**

Studenten zijn redelijk tevreden over de sfeer op school; de tevredenheid over de sfeer in de eigen klas is wat hoger dan die over de locatie als geheel. De

tevredenheid bij medewerkers is de afgelopen jaren weinig veranderd. Net als studenten zijn medewerkers tevredener over de sfeer in hun eigen team dan over de sfeer op de locatie in het algemeen. Hun tevredenheid over de sfeer op de locatie is vergelijkbaar met die van studenten.

Over de mate waarin studenten en medewerkers zich aan afspraken en regels houden, zijn beide groepen minder te spreken. Medewerkers zijn niet zo tevreden over studenten en iets meer tevreden over hun collega's. Dat medewerkers minder tevreden zijn over studenten dan over collega's kwam ook uit eerdere monitoren naar voren. Studenten zijn, net als voorgaande jaren, iets positiever: ze zijn even tevreden over zichzelf als over medewerkers.

Uit eerdere metingen bleek dat instellingen over een gedragsreglement voor studenten beschikken. Volgens docenten besteden ze ook in de klas aandacht aan de omgangsregels, bijvoorbeeld aan het begin van een schooljaar, als zich incidenten voordoen of tijdens lessen Burgerschap. Net als in voorgaande metingen geven veel studenten aan niet van het gedragsreglement op de hoogte te zijn. Die discrepantie tussen beschikbaarheid en ervan op de hoogte zijn, zien we ook bij het met studenten bespreken van gedragsregels. Driekwart van de docenten heeft aangegeven daar geregeld tot vaak aandacht aan te besteden, terwijl dat door niet meer dan een derde van de studenten wordt beaamd. Zo'n 28% van de studenten geeft aan dat er helemaal geen aandacht aan besteed is. Mogelijke verklaringen voor dat verschil zijn dat regels alleen worden besproken met studenten die zich niet aan de regels hebben gehouden, of dat de bespreking wordt beperkt tot alleen de eerstejaarsstudenten. Veel medewerkers (driekwart) geven aan dat het ook wenselijk is om, bij studenten en/of medewerkers, meer aandacht te besteden aan gedrag. Studenten daarentegen hebben niet zo veel behoefte aan meer aandacht voor omgangsregels: slechts een derde vindt dit nodig.

Een groot deel van het OP (ruim driekwart) en het OOP/OBP (een zeer ruime meerderheid) zegt in geringe tot hoge mate door de directie gestimuleerd te worden om erop toe te zien dat studenten zich aan de regels houden. Als medewerkers niet optreden, kan dat

<sup>1</sup> Met de term 'medewerkers' worden in dit rapport alle medewerkers bedoeld. Als het gaat om specifieke groepen dan wordt het aangegeven met OP, OOP/OBP, leidinggevendend, et cetera.

mede het gevolg zijn van hun onzekerheid over hoe een corrigerende actie uitpakt. Twee derde van de docenten vindt het wenselijk een cursus of training te volgen hoe ze moeten omgaan met studenten die zich agressief gedragen. Het OP vindt het vooral belangrijk dat ondersteunend personeel dat veel met studenten te maken heeft, een training in het omgaan met agressief gedrag kan volgen. Volgens 8 op de 10 beleidsmedewerkers worden op hun instellingen op minimaal één locatie trainingen voor OP en OOP/OBP aangeboden in het omgaan met ongewenst gedrag.

### **Aandacht voor pesten, positie LHBT en seksuele weerbaarheid wisselend**

De aandacht die wordt besteed aan specifieke thema's zoals pesten op school, de sociale veiligheid van LHBT<sup>2</sup>-medewerkers en studenten en seksuele weerbaarheid verschilt per thema en instelling.

- Op veel instellingen blijkt er aandacht voor pesten te zijn: bijna alle instellingen hebben een of meer maatregelen tegen pesten genomen. Meestal gaat het dan om het bespreekbaar maken van pestgedrag als dat in de klas voorkomt of het bespreken van pesten als onderdeel van de bespreking van de schoolregels. De helft van de instellingen traint docenten in het herkennen en aanpakken van pestgedrag. Op een derde van de instellingen wordt een methodiek tegen pesten toegepast.
- De aandacht voor een veilig sociaal klimaat voor LHBT-medewerkers blijkt op de meeste instellingen nog beperkt. Bij ruim de helft van de instellingen is er beleid voor een veilig sociaal klimaat voor LHBT-medewerkers of is het een aandachtspunt. Een vijfde geeft aan dat er (nog) geen of onvoldoende aandacht is voor dit thema.
- In de afgelopen jaren hebben gevoelige thema's en seksuele weerbaarheid ook steeds meer aandacht gekregen. De gevoelige thema's krijgen, volgens de medewerkers veiligheidsbeleid, meer aandacht dan een sociaal klimaat voor LHBT'ers. Medewerkers zijn verdeeld over de vraag of er genoeg aandacht is voor seksuele weerbaarheid. Volgens het onderwijspersoneel valt hier nog veel verbetering te halen. Het OP geeft vaker aan dat

er nog onvoldoende aandacht is voor dit thema dan het OOP/OBP. De helft van het ondersteunend personeel heeft hierover geen mening. Ongeveer 31% van alle medewerkers vindt dat hij goed op de hoogte is van verschillende vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag, 15% is redelijk op de hoogte en nog eens 36% is een beetje op de hoogte. Een kleine minderheid van de medewerkers heeft een training op dit thema gevolgd (5%). Een iets groter aandeel (17%) heeft al wel voorlichting gehad over seksuele weerbaarheid.

### **Veilige voorzieningen: inzet fysieke en sociale voorzieningen in evenwicht**

Naast sociale maatregelen zijn er fysieke maatregelen om de sociale veiligheid op de locaties beter te kunnen waarborgen. Veel instellingen hebben fysieke maatregelen op hun locaties. Deze maatregelen hebben betrekking op extra voorzieningen en op de inrichting en het beheer van gebouwen en zijn vooral preventief bedoeld.

In vorige monitoren kwam naar voren dat instellingen al veel hebben geïnvesteerd in veilige voorzieningen. De meest toegepaste voorziening blijkt persoonlijke kluisjes voor studenten te zijn. Deze zijn op bijna alle locaties aanwezig. Tegelijkertijd blijkt dat studenten en medewerkers het eens zijn dat dat een wenselijke voorziening is. Controle door toezichhoudend personeel in openbare ruimtes wordt eveneens bij de meeste instellingen ingezet. Drie kwart van de medewerkers vindt dit wenselijk, terwijl maar de helft van de studenten dit graag wil. Cameratoezicht bij de stallingen komt eveneens bij vrijwel alle instellingen voor, zij het dat deze voorziening meestal niet op alle maar op een deel van de locaties ingezet wordt. Vooral docenten vinden cameratoezicht bij de stallingen ook wenselijk, studenten zijn minder overtuigd. Studenten hebben over het algemeen minder behoefte aan veiligheidsmaatregelen dan medewerkers, die in meerderheid deze voorzieningen wenselijk vinden.

Wat betreft de gebouwen gaat het om de inrichting en het onderhoud. Allereerst is de beschikbaarheid

<sup>2</sup> LHBT staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel of transgender. In de medewerkersvragenlijst van deze monitor wordt gevraagd naar seksuele geaardheid of identiteit, waaronder de optie transseksueel. In de studentenvragenlijst van deze monitor wordt gevraagd tot wie studenten zich aangetrokken voelen. Transgenders zijn dus niet meegenomen in deze vergelijkingen. Daar waar in de vragenlijsten gevraagd wordt naar de mening van medewerkers ten opzichte van LHBT, wordt LHBTI gebruikt waarbij de I voor interseksie staat. In de vragenlijsten voor de medewerkers veiligheidsbeleid wordt gevraagd naar beleid ten opzichte van homoseksuele, lesbische, biseksuele en transgender medewerkers en studenten. Voor de consistentie in het gehele rapport wordt er consequent naar LHBT gerefereerd.

van pauzeruimten een punt van belang als het gaat om het sociale klimaat en veiligheid. Ruim de helft van de docenten vindt dat het ontbreekt aan een goede werkruimte naast de lesruimten. Van de docenten geeft 4 op de 10 datzelfde aan voor de beschikbaarheid van pauzeruimten in het gebouw.

Of een gebouw er netjes uitziet en de ruimten schoon zijn, wordt ook gezien als een factor die kan bijdragen in de preventie van ongewenst gedrag. De veronderstelling is dat gebruikers van smerige en rommelige ruimten het zelf ook niet meer zo nauw nemen als het gaat om opruimen van rommel. Vandalisme kan er ook door worden versterkt. Naar het oordeel van docenten valt er op dat punt nog wel wat te verbeteren, zeker waar het de lokalen betreft. Vergeleken met 2014 zijn medewerkers wel positiever over de netheid van het gebouw en terrein.

Het socialeveiligheidsbeleid van instellingen bestaat in de praktijk uit een combinatie van fysieke en sociale maatregelen. Bij 4 op de 10 van de instellingen waren deze twee typen maatregelen de afgelopen jaren in evenwicht. De balans sloeg bij 3 op de 10 instellingen door naar fysieke maatregelen en bij eveneens 3 op de 10 naar sociale acties. Voor de komende jaren geeft de helft van de instellingen aan dat ze een groter accent op sociale maatregelen willen leggen en de andere helft geeft aan een evenwicht te willen tussen fysieke en sociale maatregelen.

### **Omgaan met ongewenst gedrag: vertrouwenspersonen en meldpunten aanwezig maar niet altijd bekend**

Omdat niet alle incidenten zijn te voorkomen, is van belang dat er goede mogelijkheden zijn om ongewenst gedrag te melden en af te handelen. Ongewenst gedrag kan altijd worden gemeld door een docent of een collega. Bij kleinigheden kan dat voldoende zijn, maar bij ernstigere incidenten kan er behoefte zijn aan andere mogelijkheden. Een herkenbaar en toegankelijk meldpunt is daarvoor belangrijk. En als het gaat om ernstige problemen in de persoonlijke sfeer: de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon.

Op vrijwel alle locaties zijn een vertrouwenspersoon en een meldpunt aanwezig. Maar een substantieel deel van de studenten en medewerkers blijkt daar niet van op de hoogte: van het personeel weet 75% dat er een vertrouwenspersoon op hun locatie is; van de studenten 64%. Wat betreft het meldpunt gaat het om respectievelijk circa 53 en 42% van de medewerkers

en de studenten. De bekendheid van de vertrouwenspersoon neemt de laatste jaren wel gestaag toe.

Slachtoffers van ongewenst gedrag blijken niet beter bekend te zijn met de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon en een meldpunt dan niet-slachtoffers. Hier ligt dus een taak voor de scholen, temeer daar lang niet alle slachtoffers het ongewenst gedrag melden op school. Van slachtoffers die het incident wel melden, komt de melding ook lang niet altijd terecht bij het meldpunt of de vertrouwenspersoon. Van de medewerkers die slachtoffer zijn van diefstal of vernieling doet 54% daarvan melding op school, bij de studenten is dat 43%. Maar lang niet iedereen doet een melding, wat wel van belang is voor de registratie en monitoring van incidenten op een instelling. Wat betreft psychisch-fysiek geweld, zoals pesten, verbale agressie, lichamelijk geweld enzovoort, gebeurt melden nog minder: 52% van de slachtoffers onder medewerkers en 32% onder studenten doet daar melding van. Vooral medewerkers die seksueel geïntimideerd worden, melden dit niet vaak: slechts een vijfde meldt dit. Uiteraard is de onbekendheid met het meldpunt of de vertrouwenspersoon hier niet de enige factor, maar er meer bekendheid aan geven in combinatie met het vergroten van de toegankelijkheid zal ongetwijfeld helpen. Ook maakt het verschil in het melden tussen materieel en psychisch-fysiek geweld duidelijk dat op basis van de registratie van gemelde incidenten een vertekend beeld naar voren kan komen. Met name psychisch-fysiek geweld blijft op deze manier buiten beeld.

Wat waarschijnlijk een rol speelt bij het aantal meldingen, is het vertrouwen bij de slachtoffers dat er iets met hun melding wordt gedaan. Afgaande op de gerapporteerde bevindingen van slachtoffers is dat nog lang niet altijd het geval. Bij melding van diefstal en vandalisme volgde er bij minder dan de helft van de medewerkers en bij minder dan een derde van de studenten een vervolgreactie vanuit de instelling. Bij psychisch-fysiek geweld worden meldingen wel vaker opgevolgd dan bij materieel geweld (61% van de meldingen bij de medewerkers en 49% bij de studenten), maar ook hier horen relatief veel slachtoffers niets meer over hun melding. Deels is dat wellicht te verklaren doordat niet iedereen een voorval op de officiële wijze meldt, bijvoorbeeld omdat een student het doorgeeft aan een docent. Het is echter zo dat ook wanneer het voorval bij een meldpunt is gemeld, er lang niet altijd een reactie volgde. Op dit punt is er vanaf 2006 niet echt een verbetering te zien.



### Extra maatregelen

Welke recente ontwikkelingen doen zich voor in het beleid van instellingen voor de omgang met ongewenst gedrag? Met name op het gebied van ongeoorloofd verzuim, ongewenst gedrag naar anderen, online pesten en strafbaar gedrag zijn er de laatste jaren extra maatregelen genomen. Terwijl maatregelen voor ongeoorloofd verzuim vooral instellingsbreed worden genomen, komt het met name bij online pesten ook regelmatig voor dat maatregelen alleen op de locatie(s) waar dit speelt worden toegepast.

### Aanbevelingen

De aanbevelingen zijn geordend onder drie noemers.

- Zorg voor bekendheid van en betrokkenheid bij de beleidsvoering en het invoeren van maatregelen. Dit betreft onder meer de bekendheid van het bestaan van meldpunten en vertrouwenspersonen. Hiermee kan ervoor worden gezorgd dat meer incidenten gemeld worden, waardoor scholen beter zicht krijgen op de sociale veiligheid op een locatie. Van belang is dan wel om opvolging te geven aan meldingen. Neem ook de wijze waarop informatie over het beleid bij studenten en medewerkers terecht moet komen, veelal via de teamleiders, onder de loep.
- Zorg voor gerichte aandacht voor specifieke doelgroepen, plaatsen en thema's. Dit kan betrekking hebben op groepen studenten en medewerkers die zich minder veilig voelen, zoals vrouwen en LHBT'ers. Aandacht voor drugs is ook gerechtvaardigd, omdat het gebruik ervan en/of overlast door drugs is toegenomen.
- Ondersteun de medewerkers van de instelling in het nemen van hun rol op het terrein van sociale veiligheid.

# 1. Inleiding

**Dit is het derde deelrapport van de Monitor Sociale Veiligheid in het mbo 2017/2018. De twee andere rapporten geven de stand van zaken weer van de sociale veiligheid bij studenten (deel 1) en bij medewerkers (deel 2). Er wordt zowel over de subjectieve veiligheid (het veiligheidsgevoel) als over de objectieve veiligheid (slachtoffers van ongewenst gedrag) verslag gedaan. De publicaties zijn opgesteld op basis van het onderzoek naar sociale veiligheid in mbo-instellingen, dat sinds 2001 twee- tot driejaarlijks wordt uitgevoerd onder studenten en medewerkers. De voorgaande meting is gedaan in 2014. Dit rapport is gebaseerd op de meting die is uitgevoerd in 2017/2018. In de periode oktober-december zijn studenten en medewerkers bevraagd over de veiligheid in het laatste deel van het schooljaar daarvoor. Bij een klein aantal instellingen is de meting uitgevoerd in januari 2018 en hebben de gegevens betrekking op het eerste deel van schooljaar 2017/2018. Uitgebreide informatie over de achtergrond, het doel en de opzet van de monitor is in deel 1 en 2 te vinden. Dit derde deel concentreert zich op het beleid rondom sociale veiligheid in de mbo-sector.**

#### **Methode en respons**

Net als in voorgaande rondes van de monitor is gebruik gemaakt van informatie uit de enquêtes die zijn uitgezet bij studenten en medewerkers. In de tweede plaats is in deze ronde een enquête uitgezet onder de contactpersonen van het Platform Veiligheid van de MBO Raad en onder de instellingen die deelnemen aan de Monitor Sociale Veiligheid (en geen lid zijn van het Platform Veiligheid). In totaal zijn 44 instellingen benaderd. Van 34 instellingen kregen we een ingevulde vragenlijst retour, waarvan er 30 volledig zijn ingevuld. Aangezien er geen mbo-instellingen zijn benaderd die niet bij het Platform Veiligheid zijn aangesloten en de respons op dit deel van het onderzoek lager is dan in de vorige meting, is er een risico van selectiviteit. De respons is dan ook niet representatief voor de gehele sector. Bij het interpreteren van de uitkomsten en vergelijkingen met de resultaten in voorgaande jaren moet daarmee rekening worden gehouden.

Roc's zijn iets oververtegenwoordigd in de respons (80% versus 62% onder alle mbo-instellingen). Respondenten zijn bekend bij en/of verbonden aan het Platform Veiligheid van de MBO Raad en zijn aangeschreven in hun functie van adviseur schoolveiligheid of veiligheidscoördinator.

#### **Opzet van de rapportage**

De opbouw van het rapport is als volgt. Hoofdstuk 2 gaat in op beleidsontwikkelingen en op het betrekken van medewerkers bij de ontwikkeling en uitvoering van het socialeveiligheidsbeleid. In de daarop volgende drie hoofdstukken staat steeds één van de pijlers van het socialeveiligheidsbeleid centraal: de school als sociale organisatie, veilige voorzieningen en omgaan met ongewenst gedrag. Het zijn invalshoeken zoals die door het Platform voor Veiligheid in het mbo als hoekstenen van het beleid worden gezien. Hoofdstuk 3 behandelt de school als sociale organisatie, hoofdstuk 4 gaat in op veilige voorzieningen en hoofdstuk 5 op de wijze waarop instellingen met slachtoffers en daders van ongewenst gedrag omgaan. In hoofdstuk 6 doen we enkele beleidsaanbevelingen op basis van het volledige onderzoek. De belangrijkste ontwikkelingen zijn in de samenvatting opgenomen.

## 2. Het socialeveiligheidsbeleid in mbo-instellingen

## 2.1 Inleiding

Het agenderen van sociale veiligheid in de mbo-sector en de gelijktijdige oprichting van het Platform voor Veiligheid in het mbo was begin deze eeuw het startschot voor instellingen om een eigen veiligheidsbeleid te ontwikkelen. We zijn nu bijna twee decennia verder. De vraag is hoe het met het veiligheidsbeleid staat. Is het mbo-instellingen gelukt om beleidsplannen te ontwikkelen? En nog belangrijker, zijn instellingen erin geslaagd beleidsplannen om te zetten in maatregelen die ongewenst gedrag moeten helpen voorkomen en die moeten bijdragen aan een veilig sociaal klimaat voor studenten en medewerkers? De ontwikkeling van het socialeveiligheidsbeleid in mbo-instellingen komt in dit hoofdstuk aan de orde (paragraaf 2.2), evenals het betrekken van medewerkers daarbij (paragraaf 2.3) en de beleving en beoordeling van dat beleid door beleidsmedewerkers, studenten en medewerkers (paragraaf 2.4). Specifieke maatregelen komen in de volgende hoofdstukken aan de orde.

### Ontwikkelingen tot 2015

Voorwaarde voor een integraal veiligheidsbeleid is een visie op sociale veiligheid en een daarop gebaseerd veiligheidsplan. Uit de enquête onder beleidsmedewerkers in 2006 bleek 35% van de instellingen een goed uitgewerkt operationeel plan voor sociale veiligheid te hebben; nog eens 38% had een deels uitgewerkt plan. De (aanvankelijke) beleidsplannen boden door hun omvang en het abstracte karakter nog (te) weinig sturing en houvast om van invloed te kunnen zijn op het tackelen van problemen op de werkvloer. Temeer omdat het binnen veel instellingen niet duidelijk was welke personen op de verschillende niveaus verantwoordelijk waren voor de uitvoering van het beleid en de controle op de uitvoering. Ook was er in de aanvankelijke beleidsplannen geen of te weinig rekening gehouden met de diversiteit aan problemen op de verschillende locaties of met de uiteenlopende culturen die samengebracht waren op eenzelfde locatie. De stap van beleidsvorming naar daadwerkelijke uitvoering was ook een aandachtspunt ("beleidsdocumenten vullen vooral de boekenplank"). Problemen werden in de periode tot en met 2008 wel aangepakt, maar veelal ad hoc en in mindere mate integraal.

De gesprekken in 2011 wezen erop dat instellingen serieus werk maken om het socialeveiligheidsbeleid een plaats te geven in de organisatie. Een deel van

de instellingen is daarin al geslaagd, een ander deel is op weg. Het opzetten en onderhouden van de interne netwerken (structuur) vereist echter blijvende aandacht. In deze structuur moeten meldingen kunnen worden gedaan en moet informatie uit het eigen meldsysteem regelmatig wordt teruggekoppeld op de verschillende niveaus van de overleg- en verantwoordelijkheidsstructuur.

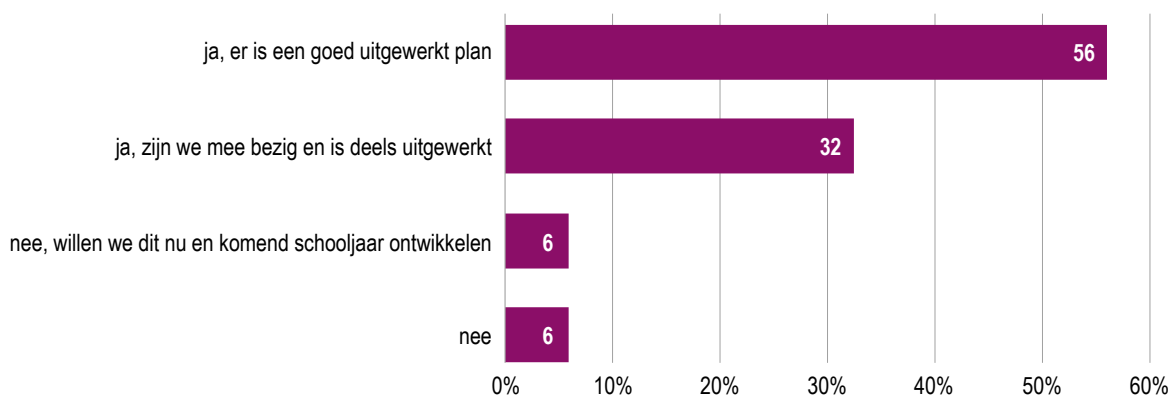
Uit de monitor van 2014 blijkt dat een groot deel van de instellingen inmiddels verdere stappen heeft gemaakt met het veiligheidsbeleid. Ruim driekwart van de instellingen heeft een structuur waarin bij een of meer medewerkers de ontwikkeling, uitwerking, implementatie en evaluatie van het socialeveiligheidsbeleid als taak is belegd. De meeste instellingen hebben een socialeveiligheidsbeleid dat volgens de beleidsmedewerkers is ingebed in de organisatie en met enige regelmaat wordt geëvalueerd.

## 2.2 Uitwerking socialeveiligheidsbeleid

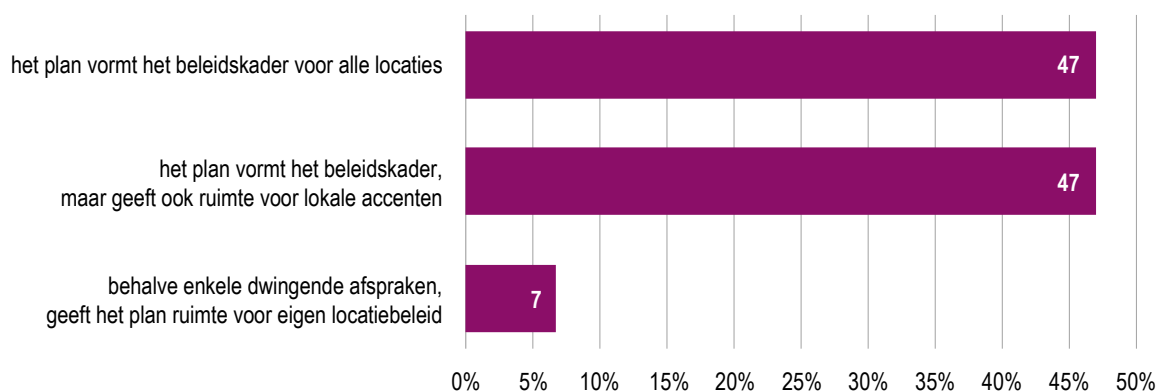
In 2017 heeft 56% van de instellingen een goed uitgewerkt schoolveiligheidsplan (figuur 2.1). Een derde van de instellingen is nog bezig en heeft het plan slechts deels uitgewerkt. Het aantal instellingen zonder plan is hetzelfde gebleven. De status van het schoolveiligheidsplan is niet significant anders dan in de voorgaande monitor van 2014.

De verhouding tussen de beleidsontwikkeling op centraal en decentraal niveau kan tussen de instellingen verschillen. De ene instelling kent centraal ontwikkeld beleid dat wordt uitgerold over locaties. Andere instellingen kiezen juist voor de benadering van onderaf waarbij locaties veel ruimte hebben voor het ontwikkelen van een eigen beleid. Aan instellingen met een (deels) uitgewerkt schoolveiligheidsplan vroegen we in hoeverre dat plan een beleidskader vormde voor de verschillende locaties. Bij bijna de helft van de instellingen is het plan het kader voor alle locaties (figuur 2.2). Bij de andere helft is het plan weliswaar het beleidskader, maar hebben locaties de ruimte om eigen accenten te leggen. Bij een enkeling maken de locaties hun eigen beleid, binnen enkele dwingende centraal opgestelde regels.

Figuur 2.1 Beschikt uw instelling over een schoolveiligheidsplan?

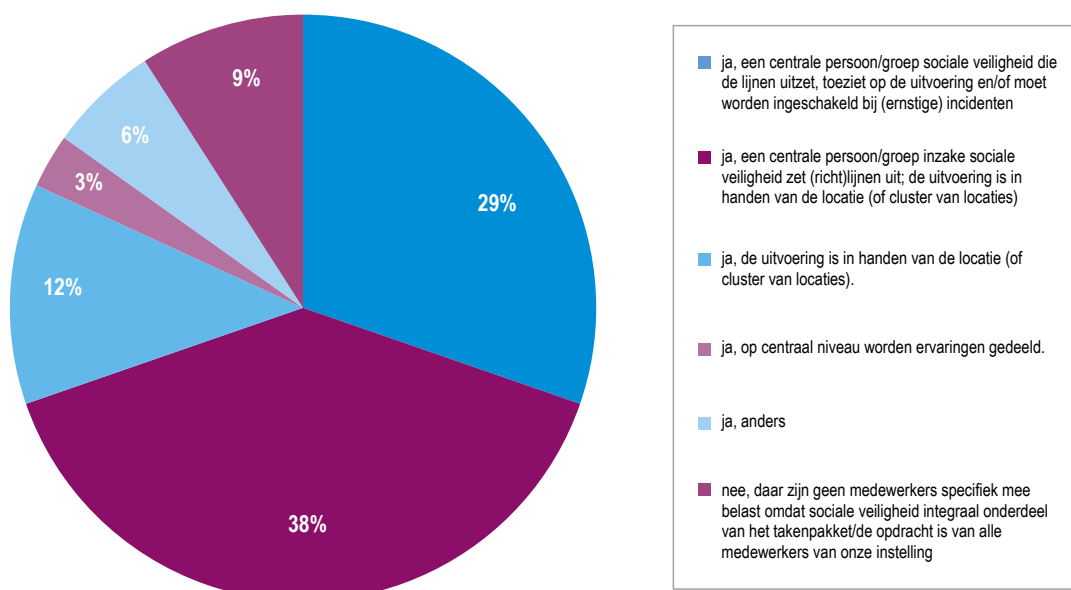


Figuur 2.2 Indien er een plan is, welke status heeft het schoolveiligheidsplan als beleidskader voor de verschillende locaties?



Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

Figuur 2.3 Hebben in uw instelling een of meer medewerkers (mede) de ontwikkeling, uitwerking, implementatie en evaluatie van socialeveiligheidsbeleid als taak? Hoe zijn de verantwoordelijkheden over de verschillende geledingen verdeeld?



Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

### Verdeling verantwoordelijkheden

Uit figuur 2.3 blijkt dat bij de meeste instellingen een structuur bestaat waarin centraal de lijnen worden uitgezet en eventueel toegezien wordt op de uitvoering op decentraal niveau. Bij 70% van de instellingen zijn een of meerdere medewerkers belast met het socialeveiligheidsbeleid. Op de minderheid van de locaties is de uitvoering geheel in handen van de locatie en worden op centraal niveau bijvoorbeeld alleen ervaringen gedeeld. Bij 1 op de 10 instellingen is er geen centrale persoon of groep personen verantwoordelijk voor het socialeveiligheidsbeleid.

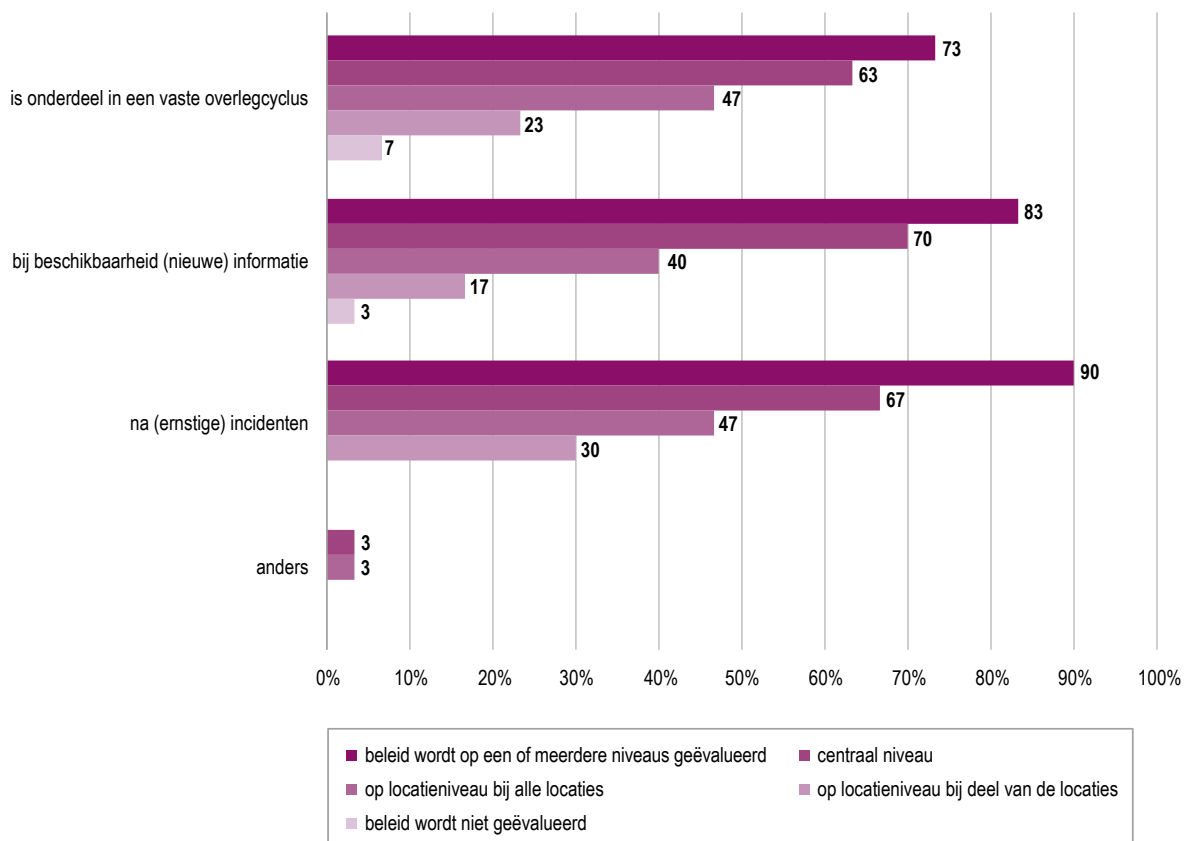
### 2.3 Evaluatie socialeveiligheidsbeleid

Instellingen evalueren hun socialeveiligheidsbeleid regelmatig, zo blijkt uit de enquête onder de beleidsmedewerkers. Geen van de instellingen zegt hun beleid niet te evalueren. Wel zijn er enkele instellingen zonder een expliciet veiligheidsbeleid, die logischerwijs hun beleid ook niet evalueren. De momenten waarop wordt

geëvalueerd verschillen per instelling (figuur 2.4). Bijna alle instellingen (90%) evalueren hun beleid na ernstige incidenten, maar evaluatie vindt (ook) plaats na beschikbaarheid van (nieuwe) informatie of als onderdeel in een vaste overlegcyclus. Enkele instellingen evalueren het beleid niet.

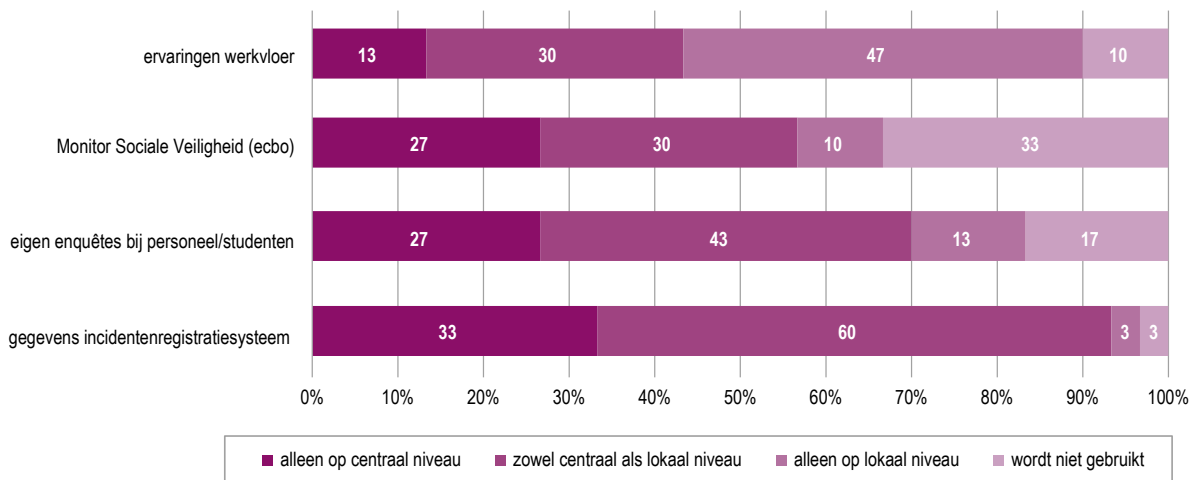
Welke informatie gebruiken instellingen om het beleid te evalueren? Bijna alle instellingen (97%) gebruiken de gegevens uit het incidentenregistratiesysteem om hun beleid te evalueren (figuur 2.5). Eveneens bijna alle instellingen gebruiken dit systeem in ieder geval om op centraal niveau hun beleid te evalueren. Daarnaast gebruikt meer dan de helft van de instellingen het tevens voor de evaluatie op alle of een deel van de locaties. Ook voor andere informatiebronnen verschilt het gebruik op centraal niveau van het lokale niveau. Op locaties wordt er vaker gebruikgemaakt van de ervaringen op de werkvloer. Instellingen gebruiken de overige informatiebronnen het vaakst op zowel centraal als lokaal niveau.

Figuur 2.4 Wanneer vindt evaluatie plaats?



Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

Figuur 2.5 Welke informatie wordt bij de evaluatie gebruikt?



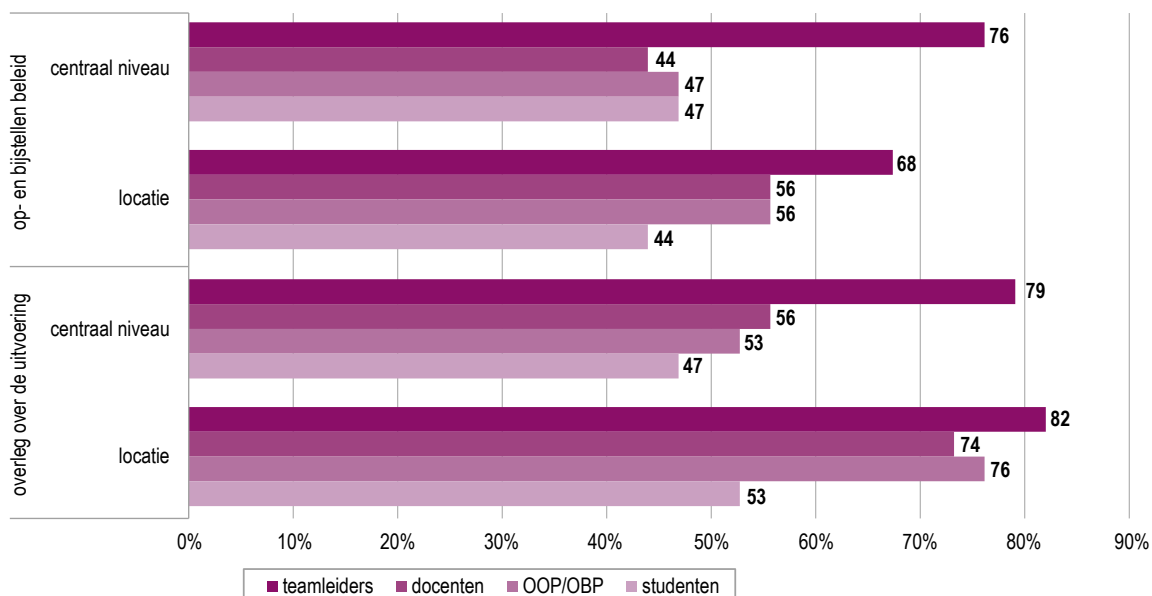
Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

## 2.4 Betrokkenheid medewerkers bij het socialeveiligheidsbeleid

Onderwijsteams zijn belangrijk in de uitvoering van het socialeveiligheidsbeleid. Een groot deel van de uitvoering van het beleid komt bij onderwijsteams terecht. Dat is een reden om docenten en studenten bij het ontwikkelen van beleid te betrekken. Aan teamleiders, studenten en medewerkers is gevraagd in hoeverre zij bij de organisatie van het socialeveiligheidsbeleid zijn betrokken.

Uit figuur 2.6 blijkt dat het op- en bijstellen van beleid volgens de contactpersonen vooral in samenspraak met teamleiders gebeurt. Zowel op centraal als op locatie niveau zijn zij de partij die het vaakst betrokken wordt. Studenten worden over het algemeen het minst betrokken bij de beleidsontwikkeling. Met betrekking tot het overleg over de uitvoering van het beleid, worden tevens teamleiders het meest betrokken. Teamleiders worden op lokaal niveau ook veel betrokken, maar bij het overleg over de uitvoering van beleid worden, meer dan op centraal niveau, ook docenten, OOP/OBP en studenten betrokken.

Figuur 2.6 Op welke niveaus van de organisatie van het socialeveiligheidsbeleid in uw instelling worden teamleiders, docenten, OOP/OBP en/of studenten betrokken?



Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.



### Het gevoel van betrokkenheid bij medewerkers

Beleidsmedewerkers geven aan dat teamleiders, andere medewerkers en studenten betrokken worden bij het beleid. Het is ook interessant te weten of deze groepen dit ook zelf zo ervaren. Aan medewerkers is gevraagd of ze bij het socialeveiligheidsbeleid betrokken worden en of ze tijdig op de hoogte worden gesteld van (nieuwe) maatregelen (figuur 2.7 en 2.8). Ruim 20% van de medewerkers geeft aan dat de medewerkers worden betrokken bij het socialeveiligheidsbeleid en volgens eveneens 20% is dat niet het geval. Dit percentage is stabiel ten opzichte van 2014. Opvallend is het hoge aantal medewerkers dat het niet weet. Dat wijst erop dat veel medewerkers niet op de hoogte zijn of en hoe het personeel bij het beleid wordt betrokken: 58%. Dit percentage is vergelijkbaar met dat in eerdere jaren.

Aangezien teamleiders volgens medewerkers veiligheidsbeleid meer betrokken worden bij beleidszaken, zou je verwachten dat het gevoel van betrokkenheid onder leidinggevenden, waar teamleiders deel van uitmaken, hoger is dan onder niet-leidinggevenden. Hoewel het percentage dat zich niet betrokken voelt even groot is onder leidinggevend personeel (21%) als onder niet-leidinggevend personeel, is het aandeel leidinggevenden dat zich wel betrokken voelt significant groter dan het aandeel van het niet-leidinggevend personeel (40% versus 21%). Net als in 2014 voelen docenten zich minder betrokken dan ondersteunend personeel: een kwart geeft aan niet

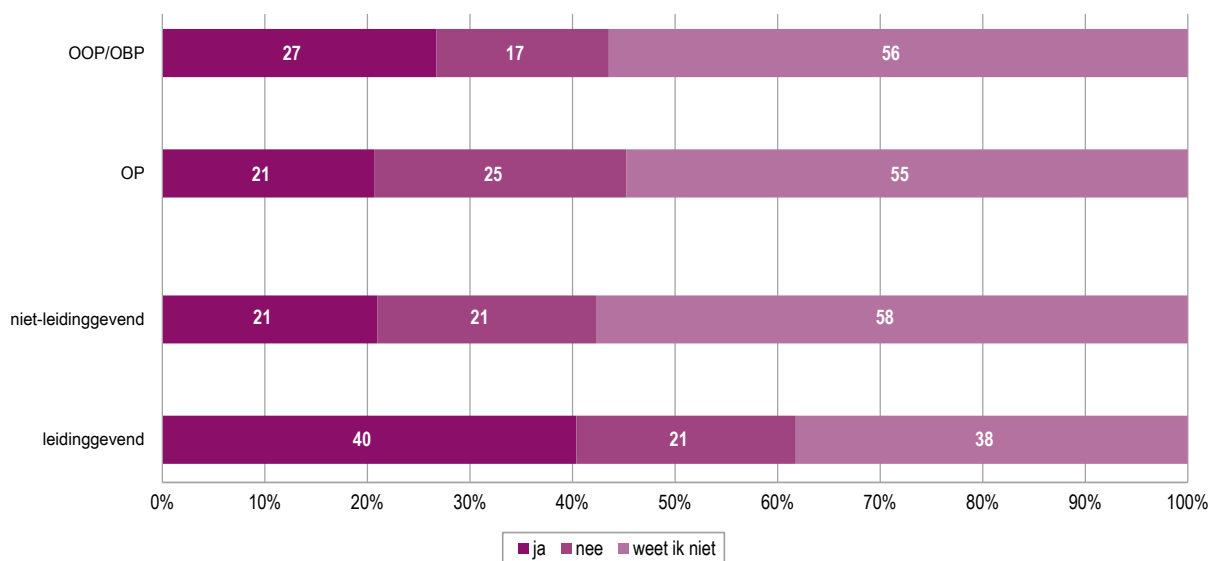
betrokken te worden bij het opstellen van beleid en 1 op de vijf 5 van wel. Dit is minder dan bij het ondersteunend personeel zonder onderwijstaken; hier geeft 27% aan betrokken te zijn en 17% niet.

### Tijdig informeren van medewerkers over beleid

Medewerkers is niet alleen gevraagd naar hun betrokkenheid bij het opstellen van het veiligheidsbeleid en de keuze van veiligheidsmaatregelen, maar ook of men tijdig op de hoogte wordt gebracht van de invoering van veiligheidsmaatregelen.

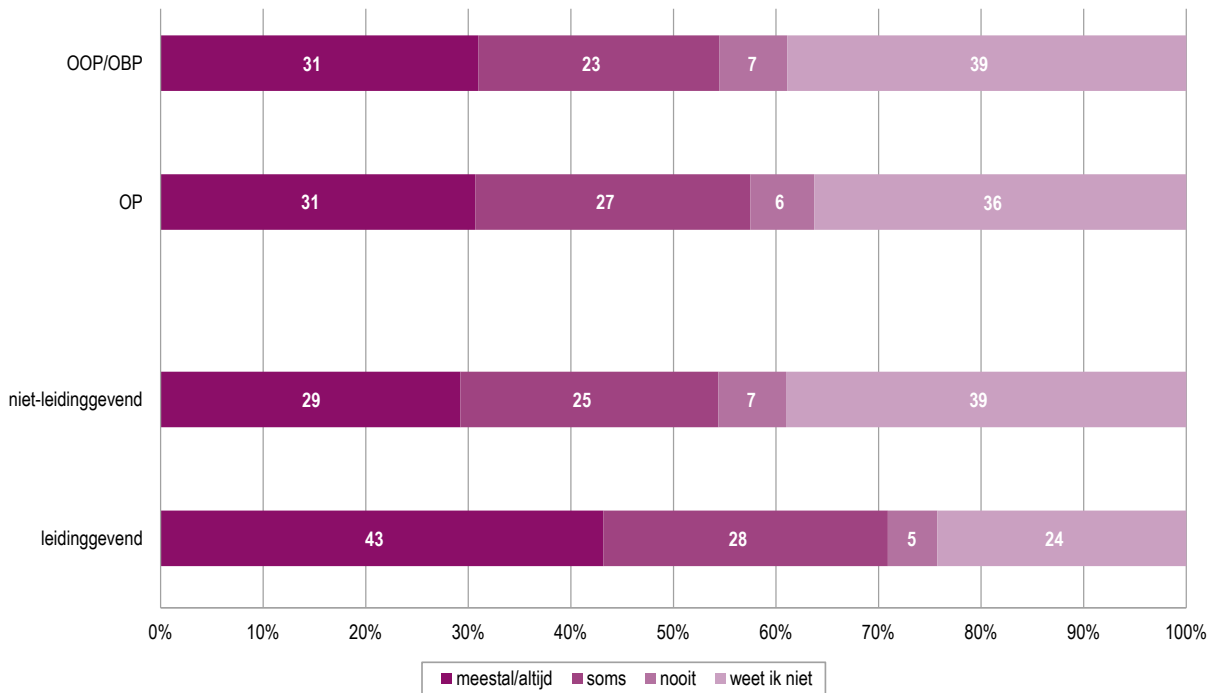
Ongeveer een derde van de medewerkers geeft aan dat ze meestal op de hoogte worden gesteld van nieuwe maatregelen en afspraken. Een kwart van de medewerkers geeft aan dat ze soms, maar niet altijd, bericht krijgen van nieuwe maatregelen. Na een lichte daling van 2006 tot 2014, is het percentage medewerkers dat aangeeft meestal op de hoogte te worden gesteld, toegenomen. Leidinggevenden zijn, evenals op eerdergenoemde punten, beter op de hoogte van beleid en maatregelen dan medewerkers zonder leidinggevende taken (figuur 2.8). Ruim 70% van de leidinggevenden wordt meestal of soms geïnformeerd, terwijl een ruime helft van het uitvoerend personeel zegt op de hoogte te worden gehouden. Vooral het aandeel leidinggevenden dat meestal geïnformeerd wordt, is aanzienlijk hoger (43% versus 29%). Tussen het onderwijzend personeel (OP'ers) en het ondersteunend personeel (OOP/OBP'ers) is er op dit punt weinig verschil.

Figuur 2.7 Betrokkenheid bij het beleid volgens de medewerkers



Bron: Enquête medewerkers 2017.

Figuur 2.8 Medewerkers die tijdig op de hoogte worden gesteld van maatregelen



Bron: Enquête medewerkers 2017.

## 2.5 Tevredenheid over het socialeveiligheidsbeleid

Zowel aan beleidsmedewerkers als aan medewerkers en studenten is een oordeel over het socialeveiligheidsbeleid gevraagd. Aan beleidsmedewerkers is allereerst de vraag gesteld of er voldoende aandacht voor sociale veiligheid is en welke thema's eventueel meer aandacht behoeven.

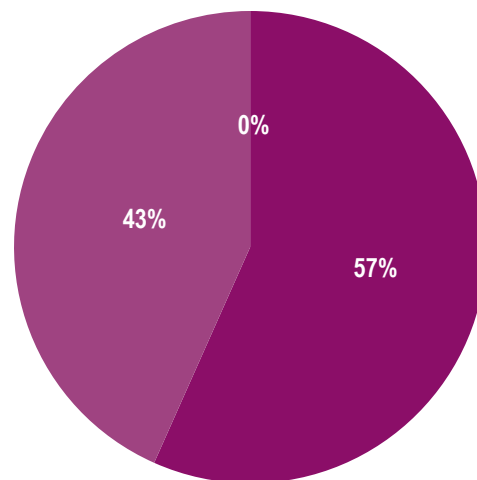
### Oordeel van beleidsmedewerkers

Op bestuurlijk niveau is er volgens iets meer dan de helft van de bevroegde beleidsmedewerkers (57%) voldoende aandacht voor het thema sociale veiligheid (figuur 2.9a). Er zijn geen instellingen waarvan een beleidsmedewerker vindt dat veiligheid onvoldoende aandacht krijgt.

Naast aandacht op het bestuurlijk niveau is gevraagd of er op de werkvloer voldoende aandacht is voor sociale veiligheid. Slechts twee beleidsmedewerkers geven aan dat er bij alle locaties van hun instelling voldoende aandacht is voor het thema sociale veiligheid. Volgens de andere beleidsmedewerkers zijn er bij de helft van de instellingen (17 van de geënquêteerde instellingen) locaties waar er op de werkvloer onvoldoende aandacht is voor veiligheid (figuur 2.9b). In de meeste gevallen gaat dit over een klein deel van de locaties (10% tot

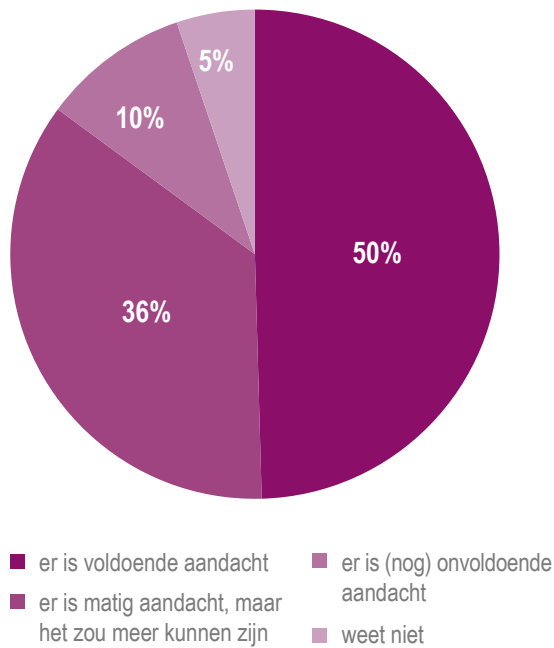
20%). Bij de enquéteerde instellingen is, volgens de beleidsmedewerkers, in totaal bij ongeveer 10% van de locaties onvoldoende aandacht voor veiligheid.

Figuur 2.9a Is er naar uw mening op bestuurlijk niveau van uw instelling voldoende aandacht voor het thema sociale veiligheid?



- voldoende aandacht
- redelijke mate van aandacht, maar zou meer kunnen zijn
- ((nog) onvoldoende aandacht)

*Figuur 2.9b Is er op de werkvloer van uw instelling voldoende aandacht voor het thema sociale veiligheid?\**

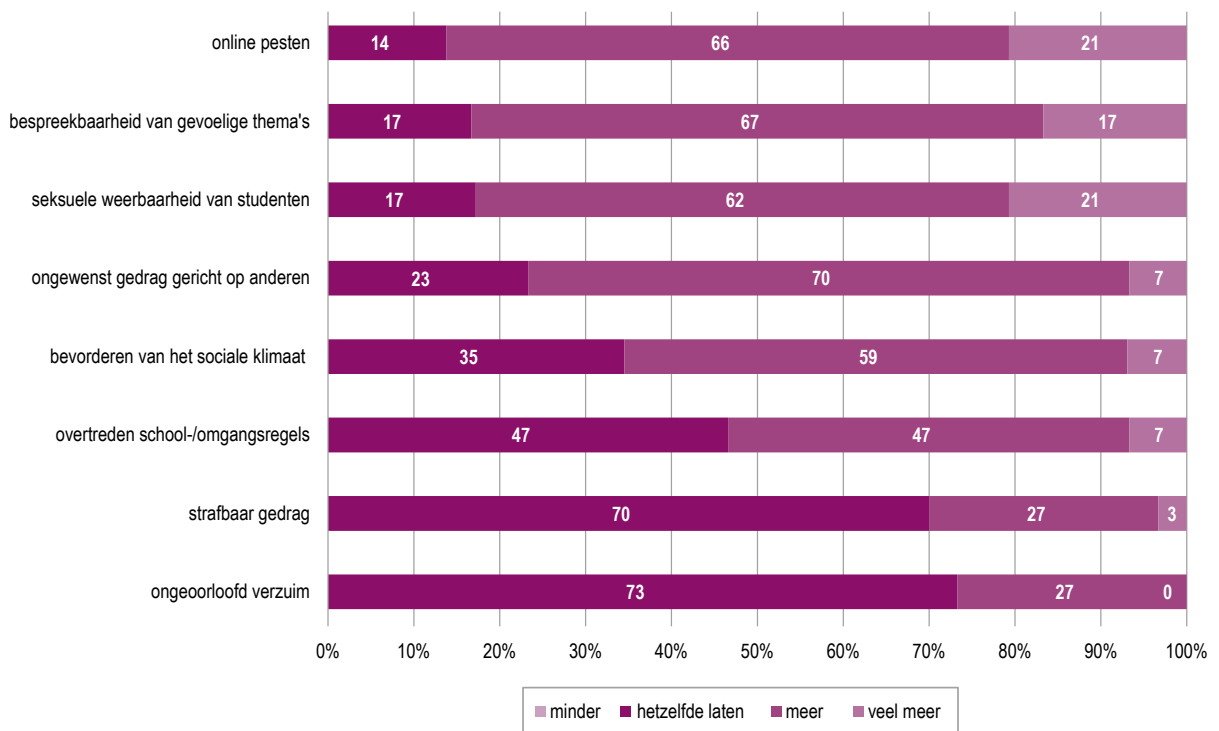


Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

\* Respondenten konden aangeven bij welk deel van de locaties (in %) er respectievelijk voldoende, een redelijke mate en onvoldoende aandacht voor sociale veiligheid is.

Er zijn geen nieuwe thema's in het socialeveiligheidsbeleid waarover beleidsmedewerkers oordelen dat deze (inmiddels) minder aandacht nodig hebben (figuur 2.10). Net als in 2014/2015 vinden de respondenten de aandacht voor met name ongeoorloofd verzuim en strafbaar gedrag inmiddels voldoende. Aan deze onderwerpen hoeft niet meer aandacht te worden besteed. Daarentegen kan, net als in 2014, ongewenst gedrag gericht op anderen wel extra aandacht gebruiken volgens de beleidsmedewerkers. Interessant is dat thema's die in de enquête van 2014 nog niet zijn meegenomen, meer aandacht kunnen gebruiken: online pesten, de bespreekbaarheid van gevoelige thema's en de seksuele weerbaarheid van studenten. Er zijn geen medewerkers die aangeven dat er ergens minder aandacht aan kan worden besteed. Eén van de beleidsmedewerkers lichtte het antwoord dan ook toe met "er is nooit genoeg aandacht".

*Figuur 2.10 Welke onderdelen van het socialeveiligheidsbeleid zouden meer aandacht moeten krijgen en welke zouden (inmiddels) minder aandacht nodig hebben?*



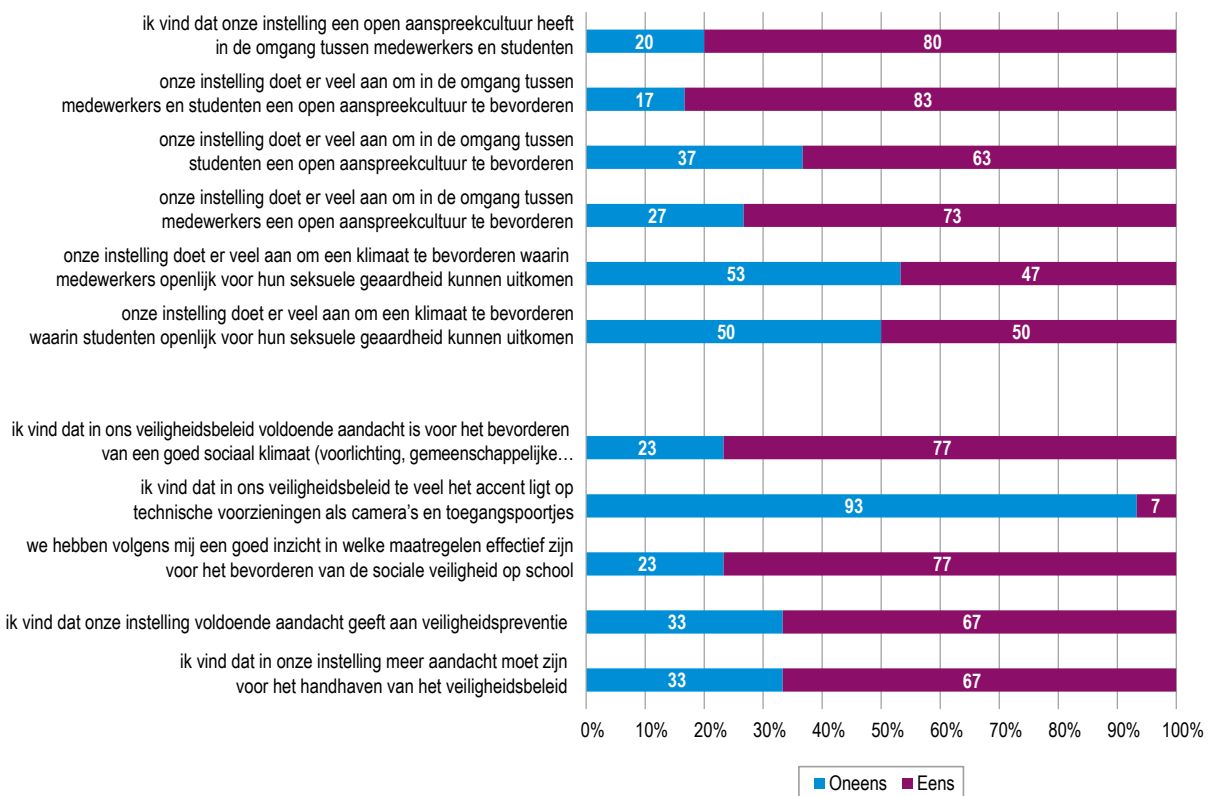
Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

Ook legden we beleidsmedewerkers een aantal stellingen over het socialeveiligheidsbeleid voor (figuur 2.11). In de antwoorden valt een aantal zaken op:

- Er zijn geen significante veranderingen zichtbaar ten opzichte van 2014/2015. De beleidsmedewerkers geven vergelijkbare antwoorden.
- Bijna een kwart van de beleidsmedewerkers zegt dat hun instelling geen goed inzicht heeft in de effectiviteit van de genomen maatregelen.
- Een meerderheid geeft aan dat er in de instelling voldoende aandacht is voor veiligheidspreventie. Er is voldoende aandacht voor het bevorderen van het sociale klimaat volgens een meerderheid, hoewel een substantiële minderheid dit anders ziet.

- Volgens twee derde van de respondenten is er binnen hun instelling meer aandacht nodig voor de handhaving van de regels.
- Een grote meerderheid oordeelt dat de school een open aanspreekcultuur kent. De meeste instellingen besteden veel aandacht aan het bevorderen van deze cultuur, zowel tussen medewerkers en studenten als tussen medewerkers, dan wel studenten onderling.
- De helft van de respondenten geeft aan dat er veel aan wordt gedaan om een klimaat te bevorderen waarin medewerkers en studenten voor hun seksuele geaardheid kunnen uitkomen.

Figuur 2.11 Wilt u aangeven of u het met deze beweringen over sociale veiligheid eens of oneens bent?



Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

### Oordeel van studenten en medewerkers

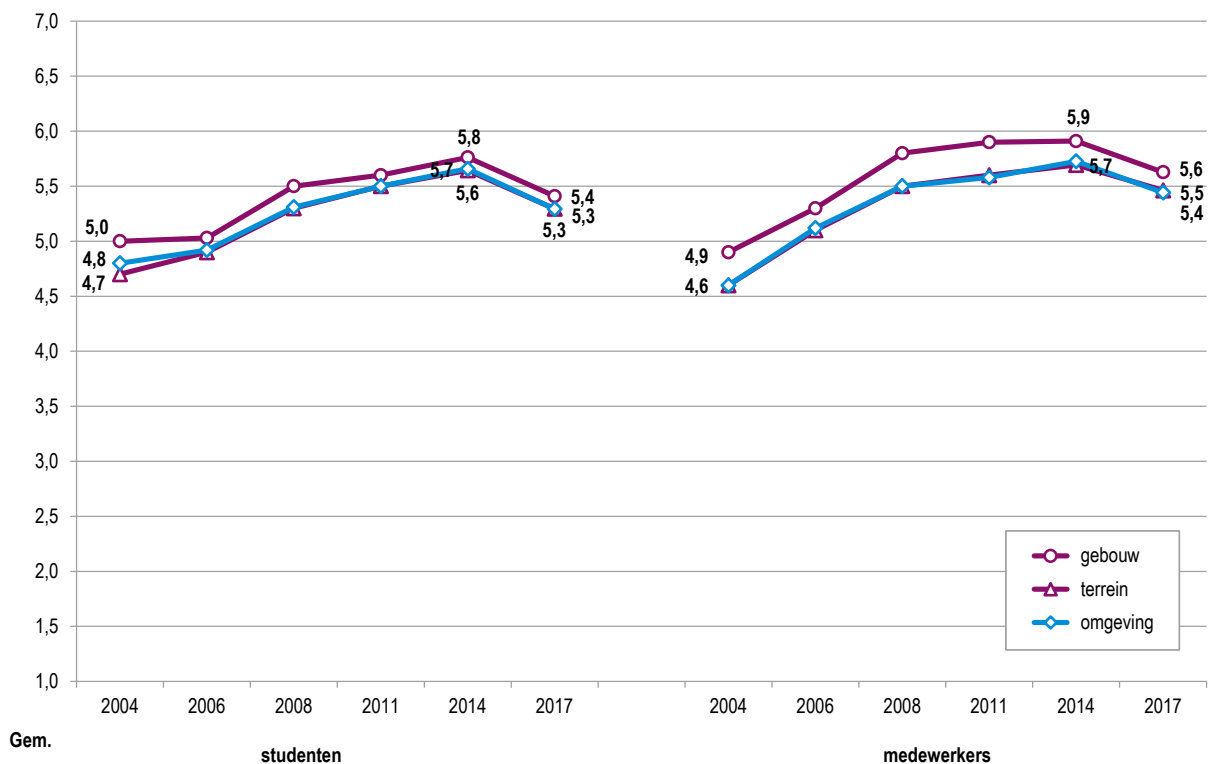
Aan studenten en medewerkers is gevraagd hoe tevreden ze zijn over de veiligheid op school. Ze konden dat voor de school, het terrein en in de stalling, en in de schoolomgeving aangeven op een 7-puntsschaal lopend van zeer ontevreden (1) tot zeer tevreden (7) met als middelste categorie neutraal (4). In figuur 2.12 is het oordeel van studenten en medewerkers in beeld gebracht voor de metingen vanaf 2004.

De figuur maakt duidelijk dat de tevredenheid over de zorg en aandacht voor sociale veiligheid in de afgelopen jaren iets is afgenomen, zowel bij studenten als bij medewerkers. De stijgende lijn heeft plaatsgemaakt

voor een lichte daling. Er zijn vooral meer studenten die het antwoord neutraal<sup>3</sup> geven in vergelijking met eerdere jaren.

Ondanks de daling blijft de tevredenheid over de veiligheid hoog: slechts 6 tot 7% van de studenten is ontevreden met de veiligheid in school, op het terrein en in de stalling, en in de schoolomgeving. Meer dan het dubbele van dat aandeel (15 tot 17,5%) is juist zeer tevreden. Net als in eerdere jaren zijn studenten net wat meer tevreden over de veiligheid in de school dan over de veiligheid op het terrein en in de stalling en in de schoolomgeving.

Figuur 2.12 Tevredenheid over de veiligheid bij studenten en medewerkers



Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

<sup>3</sup> In het verleden heette de middencategorie 'niet (on)tevreden'. Om de vragenlijst iets te vereenvoudigen is dit veranderd in 'neutraal'. Dit heeft waarschijnlijk een rol gespeeld in de toename van het aantal respondenten dat voor de middencategorie kiest.

# 3. De school als sociale gemeenschap

**Voor een school als sociale gemeenschap is het belangrijk dat studenten, docenten en ondersteunend personeel zich houden aan gemeenschappelijke normen, waarin respect voor elkaar voorop staat. Om als sociale gemeenschap te kunnen functioneren, moeten er duidelijkheid en een redelijke mate van overeenstemming zijn over normen en gedragsregels. De meeste scholen hebben daarvoor een gedragsreglement of statuut voor studenten (en medewerkers). Naast het hebben van zo'n reglement is het ook belangrijk dit actief onder de aandacht te brengen. Het gaat er daarbij niet om, om afgesproken regeltjes te kennen, maar om een basishouding te ontwikkelen waarin respect voor anderen de kern is.**

In dit hoofdstuk gaan we na of dat soort zaken in de instellingen zijn geregeld en hoe. Zijn er afspraken gemaakt (statuten aanwezig)? Zijn ze voldoende onder de aandacht gebracht van studenten en personeel? Is er toezicht op studenten en medewerkers of ze zich gedragen volgens de afspraken en zich respectvol naar elkaar opstellen? Wie moet daar op toezien? En hoe staat het met maatregelen rondom thema's die recent veel aandacht hebben gekregen, namelijk pesten, de tolerantie tegenover LHBT<sup>4</sup>-studenten en -medewerkers en de seksuele weerbaarheid van studenten?

Die vragen worden in dit hoofdstuk beantwoord. In paragraaf 3.1 beschrijven we eerst hoe medewerkers en studenten het sociale klimaat op school ervaren. In paragraaf 3.2 en 3.3 komt vervolgens aan de orde waaraan meer aandacht moet worden besteed om een goed functionerende sociale organisatie te kunnen zijn. In paragraaf 3.4 gaan we in op pesten, de tolerantie tegenover LHBT binnen de school en de seksuele weerbaarheid van studenten.

### **3.1 Het sociale klimaat: sfeer en naleven van gedragsregels**

Voordat we ingaan op het beleid, besteden we aandacht aan de beleving door studenten en medewerkers van de sfeer op school en in hun eigen groep of team en hoe in hun ervaring (afgesproken) regels worden nageleefd.

#### **De sfeer**

Studenten en medewerkers is gevraagd om op een 7-puntsschaal hun tevredenheid met de sfeer in de school en in de eigen groep (studenten) of in het eigen team (medewerkers) aan te geven. De schaal loopt van zeer ontevreden (1) tot zeer tevreden (7) met als midden 'neutraal' (4). Figuur 3.1 brengt voor studenten (links) en medewerkers (rechts) de resultaten in beeld.

Studenten zijn meer tevreden over de sfeer in hun eigen klas dan over de sfeer op de locatie. Bij medewerkers zien we een vergelijkbaar patroon. Over de sfeer op de locatie zijn studenten en medewerkers redelijk tevreden. Gemiddeld ligt de tevredenheid tussen de schaalpunten 'enigszins tevreden' (5) en 'tevreden' (6). De gemiddelde tevredenheid is licht gedaald, voornamelijk doordat meer studenten hebben gekozen voor een neutraal antwoord.<sup>5</sup> Dit betekent dat zowel het aandeel studenten dat enigszins tot zeer tevreden is als het aandeel studenten dat enigszins tot zeer ontevreden is, iets is afgenomen; 9% is ontevreden met de sfeer en gezelligheid op school (ten opzichte van ruim 10% in 2014) en een kleine 8% is ontevreden met de sfeer in de klas.

Bij medewerkers blijft de tevredenheid over de sfeer op de locatie en in het team stabiel. Het percentage tevreden medewerkers is in 2017 net iets lager dan daarvoor: 80% versus 84% in 2014. Het percentage dat ontevreden is, is vergelijkbaar met 2014: 10%.<sup>6</sup>

De tevredenheid over de sfeer in de eigen groep komt zeker voort uit de ervaring van de meeste studenten dat de meeste medestudenten in hun groep en de docenten prettig en plezierig met ze omgaan. Circa 93% van de studenten heeft aangegeven dat de meeste tot alle klasgenoten prettig en vriendelijk met ze omgaan en ongeveer 91% van de studenten melden eenzelfde ervaring met hun docenten. Deze uitkomst is vergelijkbaar met die uit de meting van 2014.

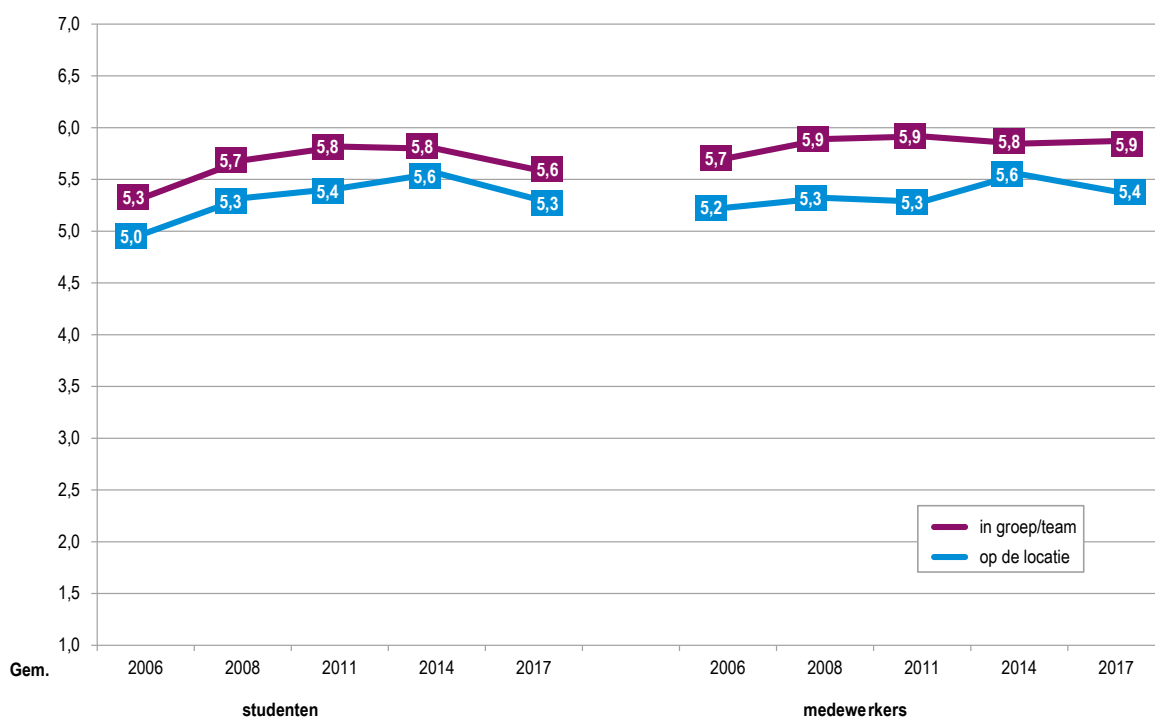
Bij de medewerkers is de tevredenheid over de sfeer in het eigen team vergelijkbaar met die in eerdere jaren. Het percentage medewerkers dat enigszins tot zeer tevreden is over de sfeer komt even hoog

<sup>4</sup> LHBT staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender.

<sup>5</sup> In het verleden heette de middencategorie 'niet (on)tevreden'. Om de vragenlijst iets te vereenvoudigen is dit veranderd in 'neutraal'. Dit heeft waarschijnlijk een rol gespeeld in de toename van het aantal respondenten dat voor de middencategorie kiest.

<sup>6</sup> De verandering in de naamgeving van de middencategorie heeft bij de medewerkers niet plaatsgevonden. Daar was de middencategorie altijd al '+/-'. Verschillen in de naamgeving tussen de studenten- en medewerkersvragenlijst hebben hun oorsprong mede in de periode dat er nog met schriftelijke vragenlijsten werd gewerkt, waarbij de layout van de vragenlijst beperkingen stelde (ruimte) die er bij elektronische vragenlijsten minder zijn.

Figuur 3.1 Tevredenheid over de sfeer op school en in eigen groep/team tussen 2006 en 2017 bij studenten en medewerkers



Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

uit als in de eerdere metingen: 90%. Iets minder dan 6% is ontevreden over de sfeer in het eigen team. Een overgrote meerderheid (90%) is tevreden over de onderlinge omgang in het eigen team en over de omgang tussen docenten en overig personeel (86%).

### Naleven van gedragsregels

Om zicht te krijgen op de beleving van het naleven van sociale regels en afspraken, vroegen we studenten en medewerkers op dezelfde tevredenheidsschaal aan te geven hoe ze daarover dachten. De gemiddelde oordelen in de groep studenten staan links in figuur 3.2, die van de medewerkers rechts.

Een vergelijking van het linker- en rechterdeel van figuur 3.2 maakt duidelijk dat studenten net iets positiever blijven over het naleven van gedragsregels door henzelf (de studentengroep) dan de medewerkers (over de studentengroep). Iets meer studenten hebben gekozen voor een neutraal antwoord, waardoor de gemiddelde tevredenheid iets is afgenomen.<sup>7</sup> Bij studenten komt de gemiddelde tevredenheid over het gedrag in 2017 voor beide groepen uit op gemiddeld 5,1. De medewerkers

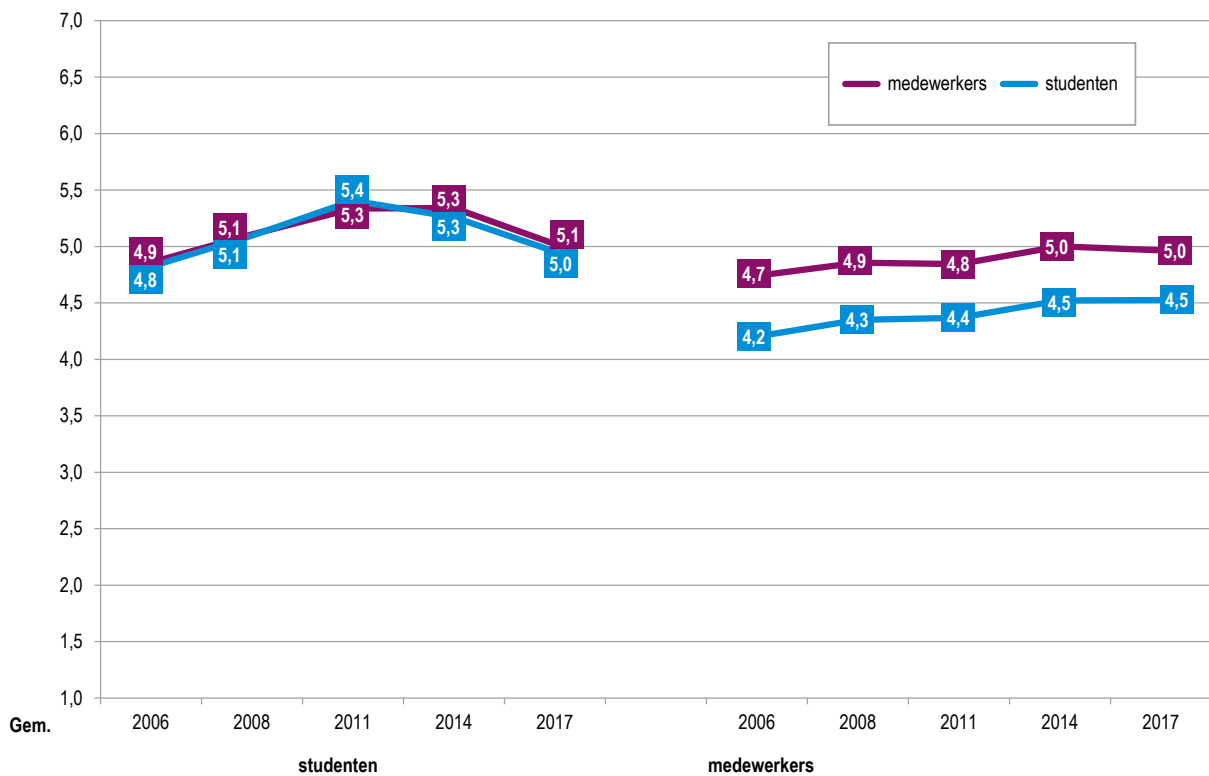
zijn aanzienlijk kritischer. In de laatste meting is de gemiddelde tevredenheid over het eigen gedrag 5,0 en over dat van studenten 4,5. Dat betekent dat bij de medewerkers het gemiddelde oordeel over studenten en over de medewerkers onder of op het schaalpunt 'enigszins tevreden' (5) uitkomt.

Als we de tevredenheid over de sfeer en de tevredenheid over het zich houden aan de regels vergelijken, zien we dat studenten en medewerkers iets tevredener zijn over de sfeer dan over het zich aan de regels houden. Bij de medewerkers is er een grotere discrepantie tussen enerzijds de tevredenheid over sfeer in het eigen team en de sfeer op de locatie en anderzijds de mate waarin medewerkers en studenten zich aan de regels houden. In beide gevallen beoordelen medewerkers het gedrag negatiever dan de sfeer. Het is niet meer dan logisch dat er meer factoren zijn die de algehele sfeer bepalen dan alleen de mate waarin anderen zich houden aan regels. De positievere waardering voor de sfeer zal waarschijnlijk samenhangen met het feit dat de sfeer in het team waarschijnlijk slechts mondjesmaat wordt beïnvloed door het al dan niet naleven van regels door de studenten.

<sup>7</sup> In het verleden heette de middencategorie 'niet (on)tevreden'. Om de vragenlijst iets te vereenvoudigen is dit veranderd in 'neutraal'. Dit heeft waarschijnlijk een rol gespeeld in de toename van het aantal respondenten dat voor de middencategorie kiest.



*Figuur 3.2 Tevredenheid over het naleven van regels door studenten en medewerkers tussen 2006 en 2017: oordeel van studenten en van medewerkers*



Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

Studenten en medewerkers oordelen duidelijk anders over de mate waarin anderen zich aan de regels houden. Medewerkers zijn hierover het meest kritisch. Dat kan te maken hebben met het verschil tussen wat studenten en medewerkers wel of niet als ongepast of als niet wenselijk beoordelen. Een voorbeeld is het verschil in vormen van aanspreken. Uit de monitor blijkt dat relatief weinig studenten (4%) het gevoel hebben dat zij zich grof of verbaal agressief uitten tegen docenten en andere medewerkers, terwijl relatief veel medewerkers (21%) verbale agressie heeft meegemaakt. Dit hoeft echter niet tegenstrijdig zijn, als de kleine groep studenten die zich verbaal agressief uit dat doet bij meerdere docenten. Verschillen kunnen ook te maken hebben met de leeftijd, of met rol en functie of het aantal jaar dat iemand rondloopt op de school. Een docent of andere medewerker voelt waarschijnlijk meer verantwoordelijkheid en ziet ook meer. In paragraaf 3.2 gaan we in op de wenselijkheid van maatregelen om sociaal gedrag te stimuleren.

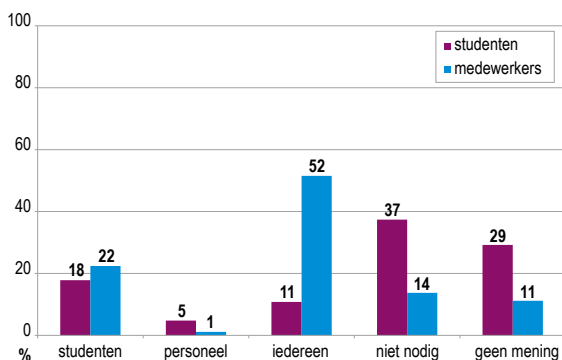
### 3.2 Aandacht voor sociaal gedrag

De lagere tevredenheid bij medewerkers over het naleven van gedragsregels suggereert dat zij meer

aandacht willen voor gedrag dan studenten. Figuur 3.3 laat zien dat dat ook het geval is.

Drie kwart van de medewerkers vindt het wenselijk dat er meer aandacht wordt besteed aan gedrag tegenover een derde van de studenten. Veel medewerkers (52%) willen die extra aandacht niet beperken tot de studenten, maar geven aan dat het ook voor henzelf geldt. Verdere analyses laten zien dat docenten vaker dan het OOP/OBP aangeven dat er meer aandacht zou moeten worden besteed aan goed gedrag en omgangsvormen bij studenten (25% versus 18%) en minder vaak bij personeel en studenten (49% versus 55%). Met andere woorden, docenten vinden wel voor studenten maar minder vaak voor hun eigen groep, medewerkers, meer aandacht voor gedrag noodzakelijk. Daarnaast hebben leidinggevenden iets vaker beide groepen op het oog dan het uitvoerend personeel (63% versus 50%). Omgekeerd acht een groter deel van het uitvoerend personeel dan van de leidinggevenden extra aandacht voor gedrag vooral wenselijk ten aanzien van de studenten (23% versus 15%). Duidelijk is dat er bij de medewerkers brede steun is om meer aandacht te schenken aan sociaal gedrag van zowel studenten als de medewerkers.

*Figuur 3.3 Mate waarin studenten en medewerkers het wenselijk vinden dat meer aandacht besteed wordt aan gedrag van studenten en medewerkers*

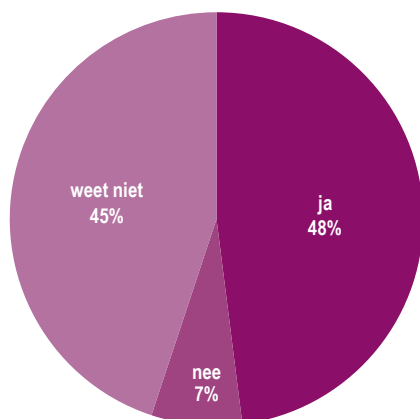


Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

### 3.3 Feitelijke aandacht voor sociaal gedrag

Vooraf de medewerkers zijn voorstander van het besteden van meer aandacht aan sociaal gedrag. Veel medewerkers geven daarmee te kennen dat er blijkbaar nog te weinig gebeurt of dat er niet effectief genoeg wordt opgetreden. Om na te gaan wat er al wordt gedaan, kregen studenten en medewerkers een aantal vragen over dit soort zaken voorgelegd, zoals over de aanwezigheid van een gedragsreglement voor studenten, het bespreken van gedragsregels in de klas, of medewerkers door hun leidinggevenden worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid toe te zien op het gedrag van studenten (en collega's) en op scholing van medewerkers in het omgaan met moeilijk gedrag van studenten.

*Figuur 3.4 Studenten die op de hoogte zijn van een gedragsreglement*



Bron: Enquête studenten 2017.

### Gedragsreglement voor studenten

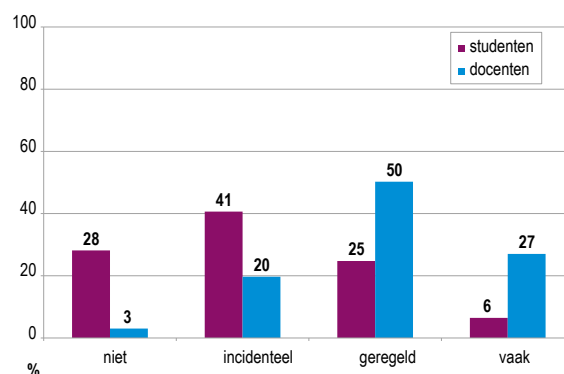
Uit voorgaande metingen werd duidelijk dat veel instellingen een gedragsreglement voor studenten hebben opgesteld. Dat betekent niet dat studenten zich bewust zijn van het bestaan van zo'n reglement. Ook dat bleek al in eerdere metingen. Tussen 2006 en 2014 bleek 43 tot 47% van de studenten op de hoogte van het bestaan van een reglement. In deze meting van 2017 is dat niet veel beter geworden, zoals blijkt uit figuur 3.4. Het aandeel studenten dat niet weet of er een gedragsreglement is, is nog altijd 45%, zij het dat er sprake is van een daling ten opzichte van de vorige meting (toen 53%).

### Bespreken van ongewenst gedrag

Een gedragsreglement opnemen in een schoolgids of agenda en daar aan het begin van het schooljaar een keer op wijzen, is onvoldoende om ongewenst gedrag tegen te gaan en gewenst gedrag bij studenten te stimuleren. Dat veel studenten geen kennis hebben van een schoolreglement, illustreert dat. Er is dus actiever beleid nodig. Een eerste stap is om sociaal gedrag aan de orde te stellen, met name als ongewenst gedrag zich voordoet in de eigen groep.

Veel docenten geven aan aandacht te besteden aan ongewenst gedrag in hun groepen (figuur 3.5). Circa driekwart doet dat geregeld tot vaak. Er zijn maar weinig docenten (3%) die er helemaal niet op ingaan. Net als in 2014 is een bijna tegenovergesteld beeld te zien bij de studenten. Volgens zo'n 41% van de studenten gaan hun docenten hooguit incidenteel in op ongewenst gedrag en volgens nog eens 28% van de studenten besteden docenten er helemaal geen aandacht aan. Bij een kwart van de studenten is er in hun groep geregeld, en bij 6% is er vaak ingegaan op ongewenst gedrag.

*Figuur 3.5 Aandacht voor sociaal gedrag in de lessen*



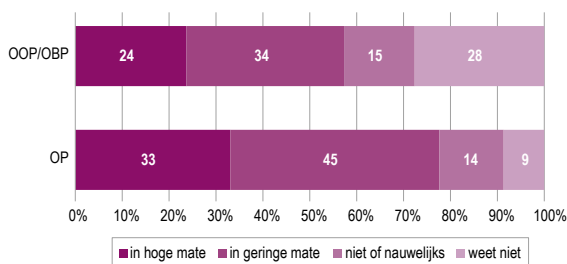
Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

Het geconstateerde verschil tussen studenten en docenten kan een kwestie van beleving zijn. Wat docenten bewust aan de orde stellen, ervaren studenten mogelijk niet als aandacht voor sociale veiligheid, bijvoorbeeld omdat docenten het niet expliciet als aspect van sociale veiligheid benoemen. Een andere verklaring voor het verschil tussen docenten en studenten is dat docenten ook een gesprek kunnen aangaan met individuele studenten of met alleen die studenten die bij een incident betrokken waren. Hoe het ook zij, duidelijk is dat veel studenten zich er niet van bewust zijn dat op school over ongewenst gedrag of over regels wordt gesproken.

### Optreden in de openbare ruimten

In eerdere metingen kwam aan de orde dat er bij docenten en OOP/OBP onduidelijkheid bestaat over hun rol bij ongewenst gedrag in de openbare ruimten van de school. In veel instellingen zijn, zeker op de grotere locaties, toezichthouders en conciërges actief, soms geassisteerd door studenten in uniform uit de eigen opleiding Beveiliging. De aanwezigheid van toezichthouders en conciërges in de openbare ruimten kan tot onduidelijkheid leiden over wie er dient in te grijpen bij overtredingen en ongewenst gedrag.

*Figuur 3.6 Stimuleren van medewerkers door directie om erop toe te zien dat studenten zich aan de regels houden*



Bron: Enquête medewerkers 2017.

De onduidelijkheid bij medewerkers over hun rol lijkt niet of slechts in geringe mate door de leiding te worden verhelderd. Een minderheid van de docenten (33%) en ondersteunende medewerkers (24%) wordt in hoge mate door de directie gestimuleerd om een er actief op toe te zien dat studenten en collega's zich aan de afgesproken regels houden (figuur 3.6). Dit is meer dan in 2014, toen nog 29% van de docenten en 18% van de OOP/OBP'ers in hoge mate gestimuleerd werd op te treden. Ongeveer 45% van de docenten en 34% van het OOP/OBP geeft aan

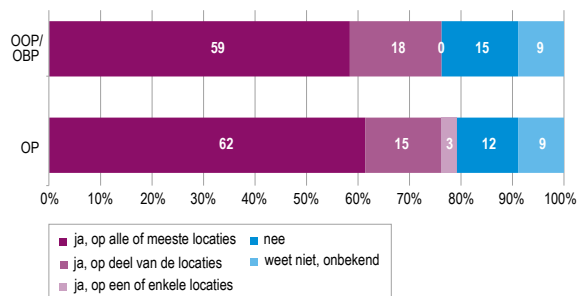
in geringe mate gestimuleerd te worden om corrigerend op te treden. Het aandeel docenten dat niet of nauwelijks wordt gestimuleerd om erop toe te zien dat studenten zich aan de regels houden, is nagenoeg gelijk gebleven; onder het OOP/OBP is dit licht gedaald (van 17% naar 15%).

### Training omgaan met ongewenst/agressief gedrag

Trainings kunnen docenten en ondersteunend personeel helpen in het omgaan met ongewenst of agressief gedrag. In hoeverre worden deze aangeboden en vinden medewerkers dergelijke trainingen wenselijk?

Uit figuur 3.7 blijkt dat een ruime meerderheid van de instellingen trainingen en workshops organiseert voor docenten en medewerkers in het leren omgaan met ongewenst gedrag van studenten. Deze worden zowel aan onderwijspersoneel als aan ondersteunend personeel aangeboden. De groei in het aantal instellingen dat trainingen aanbiedt aan hun OP en OOP<sup>7</sup> heeft zich verder doorgezet. De meeste instellingen bieden nu trainingen op alle of de meeste locaties aan (4% in 2006 versus 62% in 2017). Het aantal instellingen dat slechts op enkele locaties trainingen aanbiedt is zeer gering. En steeds minder instellingen rapporteren dat ze helemaal geen training aanbieden.

*Figuur 3.7 Aangeboden trainingen aan medewerkers op instellingen*

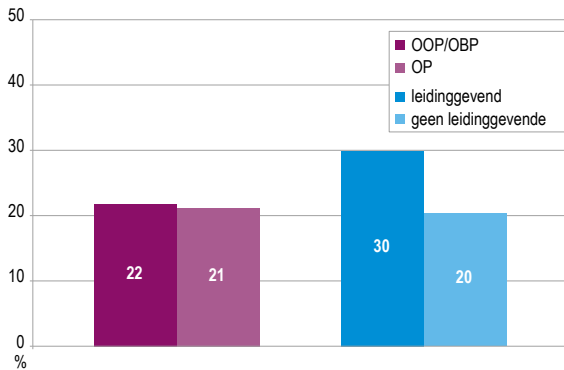


Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

Aan medewerkers is gevraagd of ze deelgenomen hebben aan een training in het omgaan met agressief gedrag van studenten en/of ouders. Ruim een vijfde van de medewerkers heeft een dergelijke cursus gevolgd. Hierbij is geen significant verschil tussen OP en OOP/OBP (figuur 3.8). Wel hebben leidinggevenden vaker een dergelijke training gevolgd: 3 op de 10 heeft een cursus omgang met agressief gedrag gevolgd ten opzichte van 2 op de 10 niet-leidinggevende medewerkers.

<sup>8</sup> De vraag was gericht op onderwijsondersteunend personeel met direct contact met studenten (OOP). OBP, dat overwegend minder direct contact heeft met studenten, is buiten beschouwing gelaten.

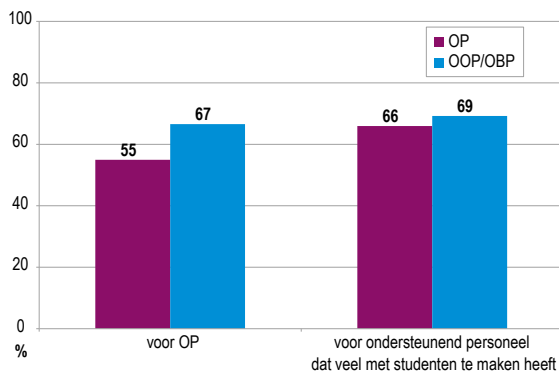
**Figuur 3.8** Deelname aan een training in het omgaan met agressief gedrag van studenten



Bron: Enquête medewerkers 2017.

Hebben medewerkers ook behoefte aan een training in het omgaan met agressief gedrag? Figuur 3.9 laat de antwoorden zien op de vraag aan medewerkers naar de wenselijkheid van zo'n cursus. Het merendeel van de docenten vindt zo'n cursus voor zichzelf, maar ook voor conciërges, balie- en kantinemedewerkers van belang. Opvallend is dat meer docenten een dergelijke training van belang vinden voor OOP/OBP (66%) dan voor hun eigen functiegroep (OP 55%). Ruim twee derde van het OOP vindt een training voor het omgaan met agressief gedrag van belang, zowel voor zichzelf (69%) als voor docenten (67%).

**Figuur 3.9** Wenselijkheid van training in het omgaan met agressief gedrag van studenten



Bron: Enquête medewerkers 2017.

### 3.4 Specifieke thema's

Door de toenemende aandacht is in 2014 aan een aantal thema's aan de Monitor Sociale Veiligheid toegevoegd: pesten en sociale veiligheid op scholen voor LHBT-medewerkers en -studenten. In 2017 is ook nog gevraagd

naar de aandacht die er is voor het bespreken van gevoelige thema's en seksuele weerbaarheid van studenten. De uitkomsten bespreken we in deze paragraaf.

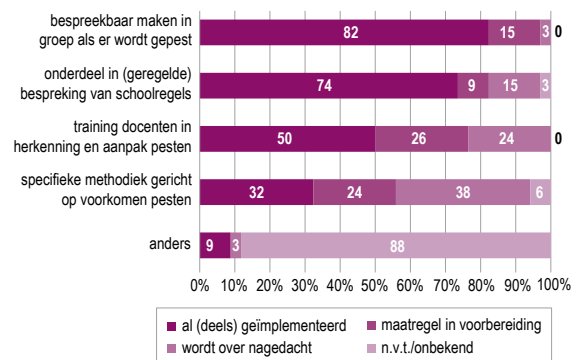
#### Pesten

Bij het voorkomen en terugdringen van pesten blijkt vooral een schoolbrede aanpak goede resultaten op te leveren. Een schoolbrede aanpak combineert interventies op school-, klassikaal en individueel niveau.<sup>9</sup> Welke maatregelen zetten mbo-scholen in tegen pesten?

Op bijna alle geënquêteerde instellingen zijn één of meer maatregelen tegen pesten geïmplementeerd. Op de enkele instelling waar dit nog niet het geval is, zijn er maatregelen in voorbereiding. De meest voorkomende maatregel is het bespreekbaar maken in de groep als er wordt gepest en het thema pesten mee te nemen in de (geregelde) bespreking van de schoolregels. Net als de groei in het aantal trainingen gericht op ongewenst gedrag (zie in dit hoofdstuk de toelichting op figuur 3.7), is ook het aantal instellingen dat trainingen organiseert voor de herkenning en aanpak van pesten gegroeid. De helft van de instellingen heeft trainingen geïmplementeerd en nog een kwart van de instellingen heeft de intentie om dergelijke trainingen aan te gaan bieden.

Andere genoemde maatregelen om pesten aan te pakken of te voorkomen, zijn onder meer het maken van theatervoorstellingen door en voor studenten, trainingen voor ondersteunend personeel en campagnes.

**Figuur 3.10** Welke maatregelen zijn er in uw instelling genomen om pesten te voorkomen?



Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

<sup>9</sup> Van Rooijen-Mutsaers e.a. (2015). *Wat werkt tegen pesten?* Utrecht: Nederlands Jeugd Instituut.

## LHBT

Uit de monitor onder studenten van dit jaar blijkt dat met name LHBT-studenten vaker slachtoffer worden van ongewenst gedrag en zich iets vaker onveilig voelen. Het is de vraag in hoeverre instellingen hierop inspelen.

Ongeveer de helft van de instellingen heeft in meer of mindere mate aandacht voor het creëren van een veilig sociaal klimaat voor LHBT-medewerkers en -studenten (figuur 3.11). Op een kwart van de instellingen is of wordt hiervoor beleid ontwikkeld. Daarnaast is het bij een derde van de instellingen een aandachtsthema. Bij een vijfde is er geen of onvoldoende aandacht voor, terwijl voor een kwart van de instellingen het geen issue lijkt te zijn. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat er naar het eigen oordeel al voldoende aandacht voor is in het generieke socialeveiligheidsbeleid. Aan medewerkers is gevraagd in hoeverre zij vinden dat er genoeg aandacht is voor de omgang met het thema homo- en bisexualiteit. Ruim 40% geeft aan dat er (ruim) voldoende aandacht voor is. Vooral het onderwijspersoneel geeft aan dat er nog maar weinig aandacht is voor omgang met homo- en bisexualiteit tegenover bijna 20% van de OP'ers. Een kwart van de medewerkers weet niet of er voldoende aandacht is. Dit aandeel ligt iets hoger onder het ondersteunend personeel.

### Gevoelige thema's

Bij gevoelige thema's gaat het om onderwerpen waarover leerlingen sterk van mening kunnen

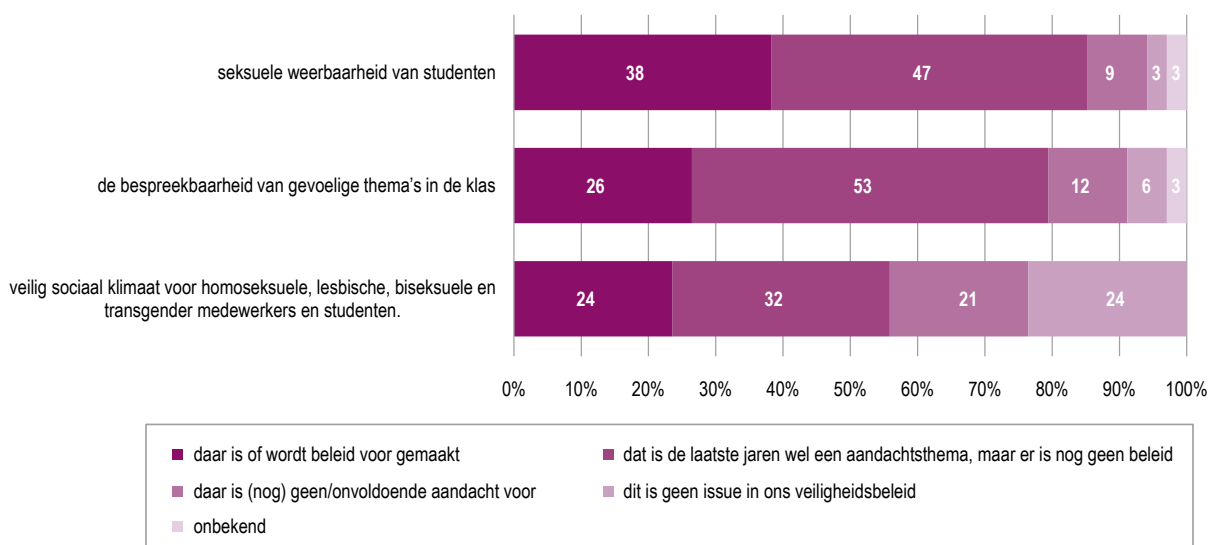
verschillen, waardoor discussies in de klas uit de hand kunnen lopen. De bespreekbaarheid van gevoelige thema's in de klas krijgt meer aandacht dan het creëren van een veilig klimaat voor LHBT'ers. Een kwart van de instellingen heeft hiervoor beleid ontwikkeld en voor ongeveer de helft van de instellingen is het een aandachtsthema. De seksuele weerbaarheid van studenten krijgt nog wat meer aandacht. Slechts een kleine minderheid van de instellingen besteedt nauwelijks aandacht aan seksueel grensoverschrijdend gedrag. Ruim een derde van de instellingen heeft er beleid (in ontwikkeling) op en bij ongeveer de helft van de instellingen is het een thema van aandacht.

Dat het een aandachtspunt is, kan betekenen dat er concreet actie wordt ondernomen. Zo geeft een instelling aan dat er scholing is voor docenten en geeft een andere respondent aan dat er theatervoorstellingen worden gehouden die betrekking hebben op deze thema's.

### Seksuele weerbaarheid

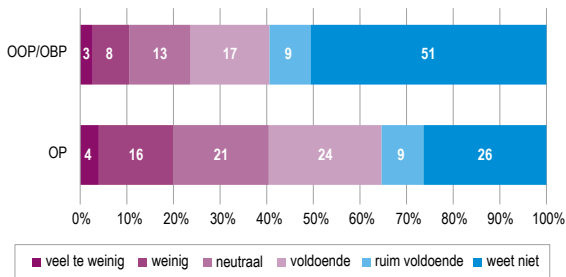
Medewerkers zijn verdeeld over de vraag of er voldoende aandacht is voor seksuele weerbaarheid. Vooral ondersteunend personeel weet niet of er voldoende aandacht voor is (figuur 3.12). Het onderwijspersoneel is vaker van mening dat er nog onvoldoende aandacht is voor dit thema dan het ondersteunend personeel.

Figuur 3.11 Hoe zou u de aandacht in uw instelling voor seksuele weerbaarheid van studenten, de bespreekbaarheid van gevoelige thema's en een veilig klimaat voor LHBT-medewerkers en -studenten karakteriseren?



Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

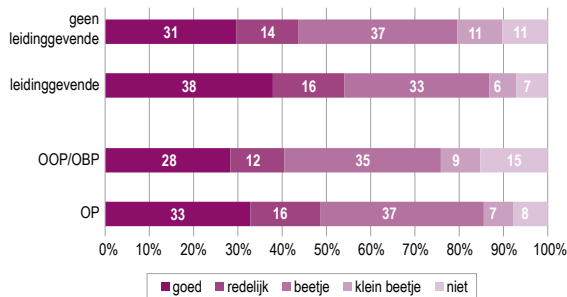
*Figuur 3.12 In welke mate is er bij de directie en op de werkvloer voldoende aandacht voor het thema seksuele weerbaarheid?*



Bron: Enquête medewerkers 2017.

Aan medewerkers is ook gevraagd in hoeverre ze bekend zijn met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hierbij worden vier verschillende vormen onderscheiden: sexting, het ongewenst verder verspreiden van seksueel getinte berichten, seksuele uitbuiting en seksuele intimidatie. Medewerkers konden aangeven of ze hier 'goed', 'een beetje', of 'niet' mee bekend zijn. Er zijn geen significante verschillen tussen de verschillende vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Een schaal van deze vier items samen is gecreëerd, waarvan de resultaten in figuur 3.13 zijn weergegeven. Hieruit blijkt dat onderwijspersoneel beter op de hoogte is van seksueel grensoverschrijdend gedrag dan ondersteunend personeel. Leidinggevenden zijn vaker goed op de hoogte dan niet leidinggevenden.

*Figuur 3.13 In welke mate zijn medewerkers bekend met verschillende vormen van (potentieel) seksueel grensoverschrijdend gedrag?*

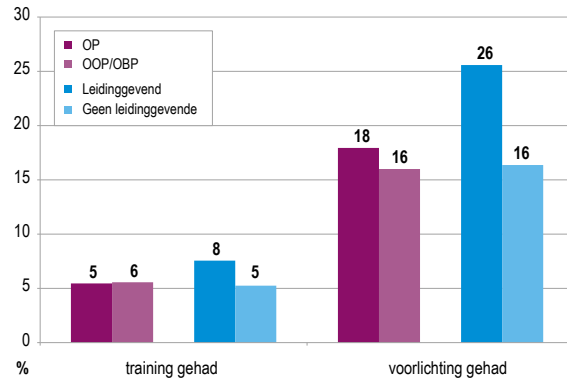


Bron: Enquête medewerkers 2017.

Als we kijken naar het volgen van een training, blijkt dat nog maar weinig medewerkers een training hebben gevolgd (5%). Dit percentage is iets hoger onder leidinggevenden dan onder niet-leidinggevenden. Het aandeel medewerkers dat voorlichting heeft gehad over een of meer vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag

is iets hoger (17%). Leidinggevenden hebben vaker voorlichting gehad dan niet-leidinggevenden (26% versus 16%). Er is geen verschil tussen OP en OOP/OBP.

*Figuur 3.14 Medewerkers die voorlichting en training hebben gehad op het gebied van seksueel grensoverschrijdend gedrag*



Bron: Enquête medewerkers 2017.

# 4. Veilige voorzieningen

**Gelegenheidsbeperking is een van de uitgangspunten van het socialeveiligheidsbeleid. Anders gezegd: probeer problemen te voorkomen door geen gelegenheid te bieden. Instellingen kunnen allerlei voorzieningen inzetten om sociale veiligheid te bevorderen. In vorige monitoren is al geconstateerd dat instellingen al veel hebben geïnvesteerd in voorzieningen ten behoeve van de veiligheid. Daarbij is een onderscheid te maken tussen fysieke en sociale voorzieningen. Onder fysieke voorzieningen verstaan we cameratoezicht, toezichthoudend personeel en kluisjes voor studenten. Sociale voorzieningen zijn bijvoorbeeld de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon, een meldpunt, een trainingsaanbod en afspraken met externe instanties. In het volgende hoofdstuk gaan we in op deze laatste aspecten. In dit hoofdstuk beschrijven we de fysieke maatregelen die instellingen nemen. Daarnaast komt aan de orde hoe studenten en medewerkers denken over de wenselijkheid van fysieke maatregelen ten behoeve van de sociale veiligheid.**

#### 4.1 De aanwezigheid en wenselijkheid van veilige voorzieningen

##### Aanwezigheid

Allereerst kijken we naar de aanwezigheid van de verschillende fysieke voorzieningen volgens de

beleidsmedewerkers en welke volgens de studenten en het personeel gewenst zijn.

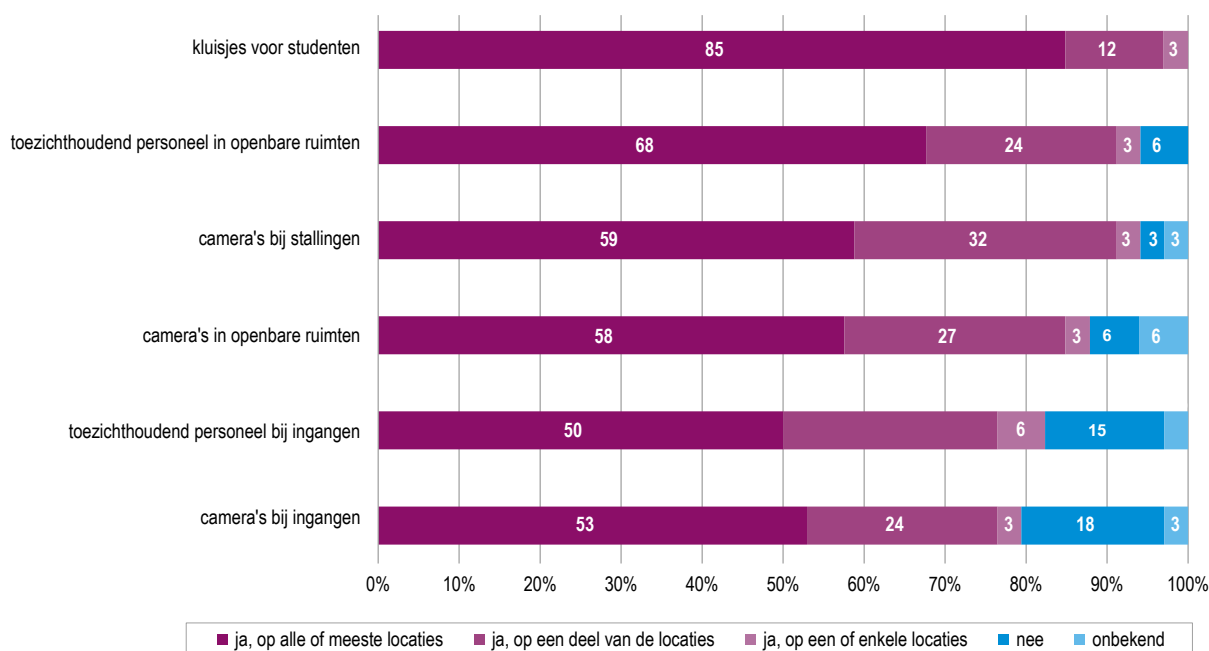
Uit figuur 4.1 blijkt dat persoonlijke kluisjes voor studenten de meest toegepaste voorziening is. Kluisjes worden meestal ook breed in instellingen aangeboden: studentenkluisjes zijn bij 85% van de geënquêteerde instellingen op alle of de meeste locaties aanwezig. Er zijn geen instellingen zonder kluisjes. Ook toezichthoudend personeel in openbare ruimte en camera's in zowel stallingen als in de openbare ruimte komen veelvuldig voor. Voor deze fysieke maatregelen geldt dat ongeveer 6 op de 10 instellingen ze heeft toegepast op alle of de meeste locaties.

Vergeleken met de monitor van 2014, is het aantal instellingen dat deze fysieke maatregelen op alle of op de meeste locaties heeft ingevoerd, niet significant toegenomen.

##### Wenselijkheid

Medewerkers en studenten is gevraagd of zij bepaalde fysieke maatregelen wenselijk vinden. Men kon kiezen tussen 'ja', 'nee' en 'weet niet'. Het percentage respondenten dat een maatregel wenselijk vindt, is opgenomen in figuur 4.2. Over het algemeen vinden medewerkers de in de vragenlijst gesuggereerde fysieke maatregelen vaker wenselijk dan studenten.

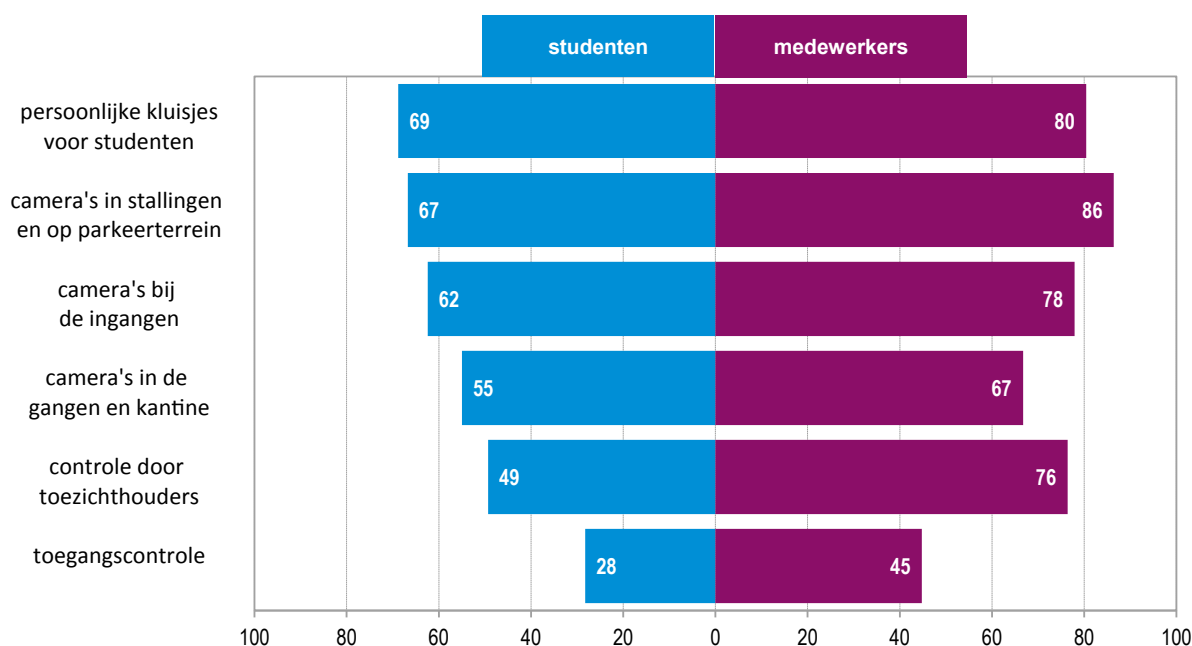
Figuur 4.1 Fysieke maatregelen op het gebied van sociale veiligheid in instellingen



Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.



Figuur 4.2 Wenselijkheid van fysieke maatregelen volgens studenten en medewerkers (% respondenten die een maatregel wenselijk vindt)



Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

Persoonlijke kluisjes voor studenten staan bovenaan de lijst van wenselijke voorzieningen: bij 69% van de studenten en bij 80% van de medewerkers. Deze uitkomst is vergelijkbaar met het oordeel in de voorgaande metingen. We zagen al dat kluisjes de breedst toegepaste voorziening op scholen is.

De wenselijkheid van camerabewaking blijkt af te hangen van de plaats waar camera's worden opgehangen. Van de medewerkers is 67% tot 86% voor het plaatsen van camera's en bij studenten 55% tot 67%. Voor velen zijn camera's in de stallingen en op de parkeerterreinen wenselijk. Dat vindt 67% van de studenten en 86% van de medewerkers. Dit resultaat is vergelijkbaar met dat uit de meting van 2014. Die steun hoeft niet te verbazen. Als vormen van materieel geweld komen vernieling en diefstal van (onderdelen van) fietsen, scooters en auto's veel voor. Camera's kunnen preventief werken, maar achteraf kunnen met camerabeelden dieven en vandalen ook worden opgespoord. De plaatsing van camera's bij stallingen en parkeerterreinen kan ook bijdragen aan het veiligheidsgevoel. Stallingen en parkeerterreinen liggen namelijk niet altijd in het directe zicht.

Zowel studenten als medewerkers staan gereserveerd tegenover toegangscontroles bij de ingangen.

Ongeveer 28% van de studenten en 45% van de medewerkers vindt toegangscontrole gewenst. Dat aantal is wel toegenomen ten opzichte van 2014, toen nog 21% van de studenten en 38% van de medewerkers daar voorstander van was. Studenten en medewerkers denken ook verschillend over de inzet van ordepersoneel. Bijna de helft van de studenten is daar voorstander van, terwijl driekwart van de medewerkers het wenselijk vindt. Vooral onder medewerkers is de steun voor controle door ordepersoneel toegenomen ten opzichte van eerdere metingen.

## 4.2 Inrichting en onderhoud van gebouwen en ruimten

De inrichting en het onderhoud van gebouwen zijn van invloed op de ervaren sociale veiligheid. Ruimten die te krap zijn voor het aantal gebruikers kunnen ongewenst gedrag in de hand werken. Ruimten die niet goed worden schoongemaakt of bijgehouden, kunnen als onplezierig en onveilig worden ervaren. Er kan een signaal uitgaan dat de sociale controle ontbreekt. In deze paragraaf gaan we in op het oordeel van medewerkers op de capaciteit en de netheid van het schoolgebouw en -terrein.

### Capaciteit van de ruimten

In een eerdere monitor (2006) wezen slachtoffers van vernieling van fietsen op te krappe stallingen, waardoor al dan niet opzettelijk fietsen of scooters werden beschadigd. Ook te weinig werkplekken in open leercentra of in werkruimten voor docenten kunnen bij studenten en docenten tot ongewenst gedrag leiden.

De pauzeruimten zijn volgens nogal wat medewerkers niet berekend op het aantal medewerkers dat er gebruik van maakt (figuur 4.3). Volgens medewerkers ontbreekt het regelmatig aan voldoende goede ruimten waar ze met collega's kunnen pauzeren. 4 op de 10 docenten en 3 op de 10 OOP/OBP'ers geeft aan dat er niet voldoende ruimten zijn. Ook het gebrek aan werkruimten, vooral voor docenten, is opvallend. Vergelijkbaar met 2014, geeft de helft van de docenten en bijna een derde van de OOP/OBP'ers aan dat er niet genoeg rustige werkruimten zijn.

Volgens 49 tot 54% van de medewerkers is er voldoende stallingsruimte voor fietsen en scooters. Dit is afgenomen sinds 2014 toen 57 tot 60% van de medewerkers dit vond. Ook ontbreekt het aan parkeerruimte voor auto's. Ongeveer 37% van de medewerkers vindt dat er voldoende ruimte is om

auto's te parkeren; een iets groter deel geeft aan dat het aantal parkeerplaatsen onvoldoende is. De situatie is iets gedaald ten opzichte van 2014, toen nog 44% van de medewerkers aangaf dat er voldoende parkeerruimte aanwezig is.

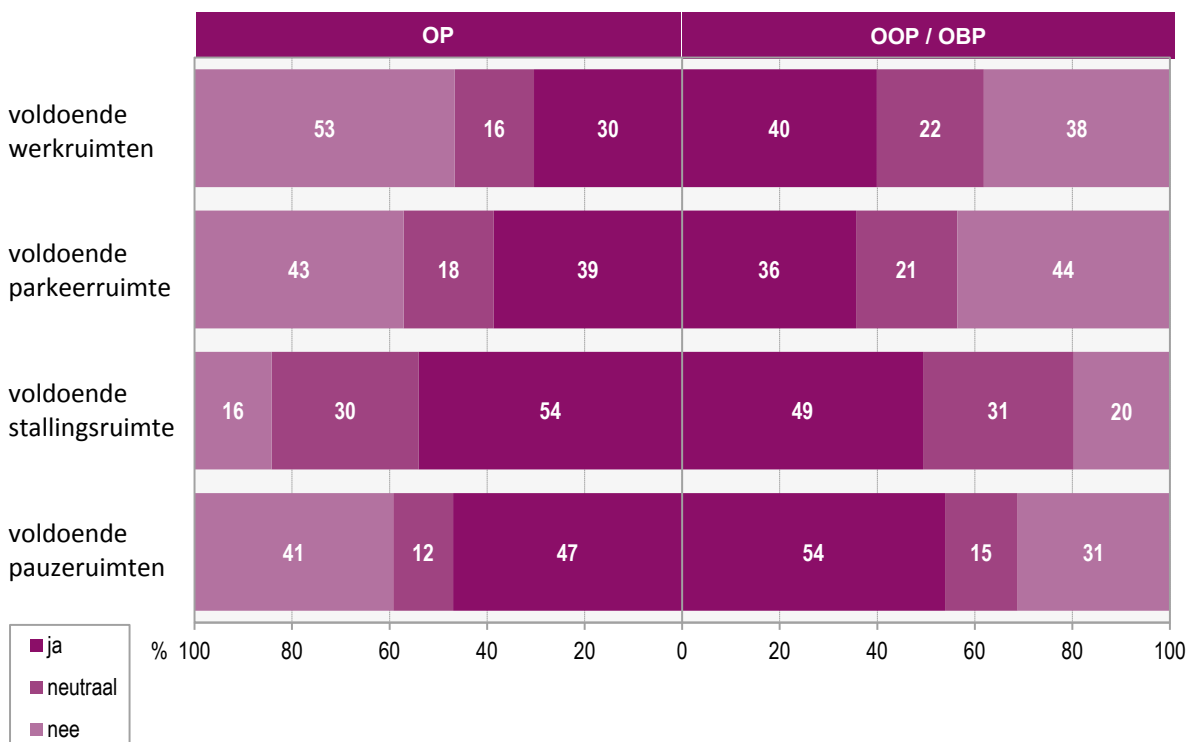
### Onderhoud en netheid

Aan de medewerkers is voorgelegd of er voldoende aandacht voor onderhoud en netheid is. Zij konden een oordeel geven over de mate van netheid van schoolruimtes (zie figuur 4.4).

In het algemeen laten de antwoorden van medewerkers zien dat er op veel locaties aan netheid en ordelijkheid nog het nodige valt te verbeteren. OP en OOP/OBP zijn het meest tevreden over de netheid van het gebouw en het terrein. Ruim de helft van de medewerkers vindt het gebouw en het terrein er netjes uitzien. Ongeveer 15% heeft een negatief oordeel.

Het minst tevreden zijn medewerkers over de netheid van de lokalen. 4 op de 10 docenten vindt de lokalen netjes en schoon, terwijl een kwart van de docenten ze niet netjes en schoon vindt. Ondersteunend personeel staat hier vaker neutraal tegenover: de helft van hen heeft hierover geen duidelijke mening, wellicht omdat zij minder vaak te maken hebben met lokalen.

Figuur 4.3 Beoordeling van ruimten op capaciteit door medewerkers



Bron: Enquête medewerkers 2017.

Figuur 4.4 Beoordeling ruimten op netheid



Bron: Enquête medewerkers 2017.

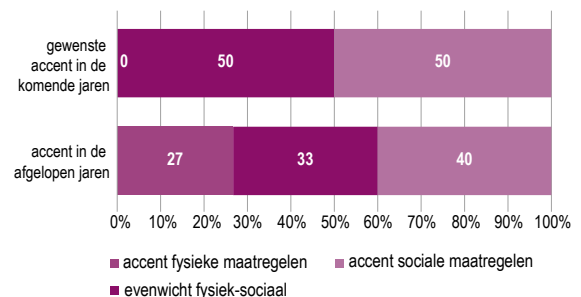
### 4.3 De verhouding tussen fysieke en sociale maatregelen

Het socialeveiligheidsbeleid van instellingen bestaat in de praktijk uit een combinatie van fysieke en sociale maatregelen. In hoofdstuk 3 zijn we ingegaan op sociale maatregelen, zoals in de lessen aandacht geven aan sociaal gedrag, trainingen in het omgaan met ongewenst gedrag voor medewerkers en een gedragsreglement. Tot nu toe zijn in dit hoofdstuk fysieke maatregelen als camera's en toezicht aan de orde gekomen. Hoe verhouden deze maatregelen zich volgens instellingen tot elkaar en zijn ze tevreden over deze verhouding?

Er is een verdeeld beeld ten aanzien van de accenten die instellingen leggen in hun socialeveiligheidsbeleid. Bij een deel van de instellingen ligt het accent op sociale maatregelen (40%), maar bij ook een groot deel van de instellingen ligt het accent op fysieke maatregelen (27%) of is er sprake van evenwicht tussen fysieke en sociale maatregelen (33%) (figuur 4.5). Dit verschilt niet significant van de monitor in 2014.

Voor de komende jaren wil de helft van de instellingen evenwicht bereiken tussen sociale en fysieke maatregelen. De andere helft wil het accent gaan leggen op sociale maatregelen. Geen van de instellingen geeft aan vooral het accent op fysieke maatregelen te willen leggen.

Figuur 4.5 Lag het accent in uw instelling de laatste jaren op fysieke of sociale maatregelen? Vindt u dat het accent (inmiddels) zou moeten verschuiven?



Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

Uit de monitor van 2014 bleek dat veel instellingen, na het op orde brengen van fysieke maatregelen, het accent op sociale maatregelen willen gaan leggen. Uit de monitor van 2017 blijkt dat er een groot aantal fysieke maatregelen aanwezig is bij instellingen (zie figuur 4.1 aan het begin van dit hoofdstuk). Het grootste deel van de instellingen legt het accent echter toch op sociale maatregelen of op een evenwicht. Verdere analyses laten zien dat er geen verband lijkt te zijn tussen het huidige accent en het gewenste accent. Dat wil zeggen, beleidsmedewerkers van instellingen die nu het accent leggen op sociale maatregelen denken niet anders over het gewenste accent in de komende jaren dan de medewerkers bij instellingen waar het accent momenteel op fysieke maatregelen ligt.

# 5. Omgaan met ongewenst gedrag

De maatregelen die we in hoofdstukken 3 en 4 bespreken, hebben vooral een preventief karakter. Ze zijn met name bedoeld om een goed en veilig sociaal klimaat te bevorderen door te voorkomen dat studenten en medewerkers zich schuldig maken aan sociaal ongewenst gedrag. In dit hoofdstuk gaan we in op het omgaan met ongewenst gedrag. Scholen is gevraagd naar hun faciliteiten voor studenten en medewerkers die slachtoffer zijn geweest van veiligheidsincidenten en naar de bekendheid van die faciliteiten (paragraaf 5.1).

Studenten en medewerkers is gevraagd of zij de incidenten hebben gemeld (paragraaf 5.2) en hoe zij de afhandeling van hun melding hebben ervaren (paragraaf 5.3). In paragraaf 5.4 gaan we in op de ontwikkelingen in het beleid van instellingen in de omgang met ongewenst gedrag.

## 5.1 Wat te doen bij ongewenst gedrag

Deze paragraaf behandelt achtereenvolgens de voorzieningen om incidenten te melden en af te handelen en de protocollen voor de afhandeling van ongewenst gedrag.

### Vertrouwenspersoon, meldpunt en afspraken met externe instanties

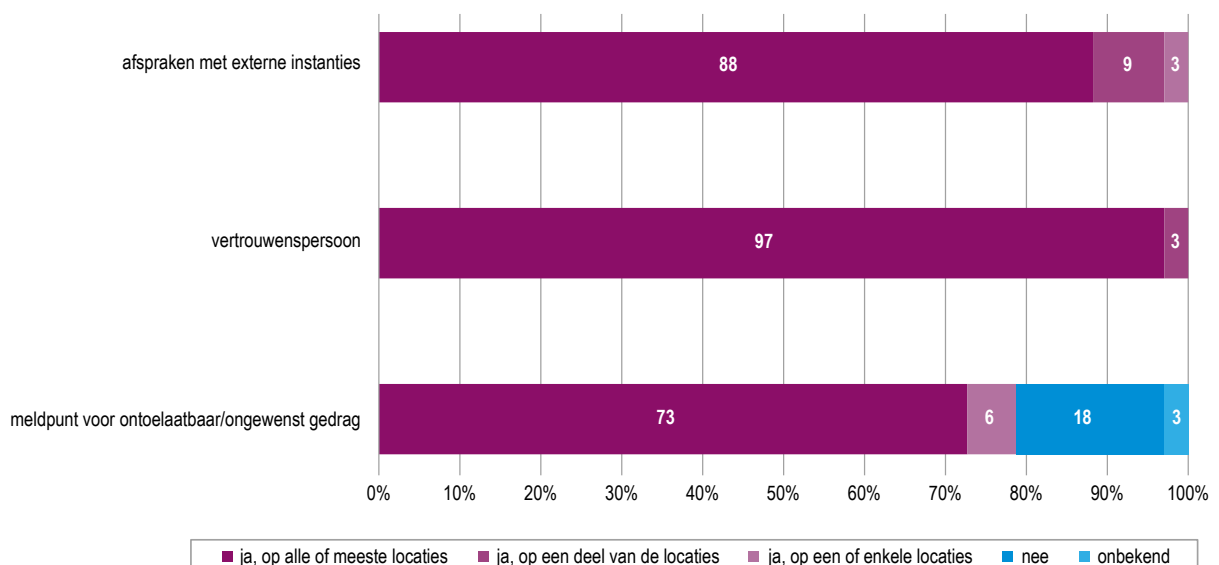
Alle instellingen beschikken over vertrouwenspersonen voor ongewenst gedrag, zo blijkt uit de enquête onder beleidsmedewerkers (figuur 5.1). Bij nagenoeg

alle instellingen is er op (bijna) alle locaties een vertrouwenspersoon aanwezig. Dit percentage is gestegen sinds 2014 (van 79% in 2014 naar 97% in 2017). Ook hebben alle instellingen afspraken met externe instanties, zoals de politie. Bij bijna 9 op de 10 instellingen zijn die afspraken op en voor alle locaties gemaakt. Ook hier is het aantal instellingen dat afspraken heeft geregeld voor (bijna) alle locaties toegenomen. Driekwart van de instellingen heeft een meldpunt voor ongewenst gedrag op alle of op de meeste locaties. Bij 2 op de 10 instellingen ontbreekt een meldpunt.

Vertrouwenspersonen en meldpunten zijn dus op veel locaties aanwezig. Uit figuur 5.2 blijkt echter dat nog steeds niet alle studenten en medewerkers op de hoogte zijn van de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon of meldpunt. Medewerkers zijn beter op de hoogte van de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon en een meldpunt dan studenten. Het percentage studenten dat op de hoogte is van de vertrouwenspersoon, is afgelopen jaren toegenomen; onder medewerkers is dit gelijk gebleven. Driekwart van de medewerkers weet van het bestaan van een vertrouwenspersoon ten opzichte van 64% van de studenten.

De bekendheid van een meldpunt voor pesten, geweld, diefstal, enzovoort ligt beduidend lager. Dit is ongetwijfeld gerelateerd aan het feit dat er ook minder locaties zijn waar een meldpunt is ingericht. Iets meer

Figuur 5.1 Sociale maatregelen op het gebied van sociale veiligheid in instellingen



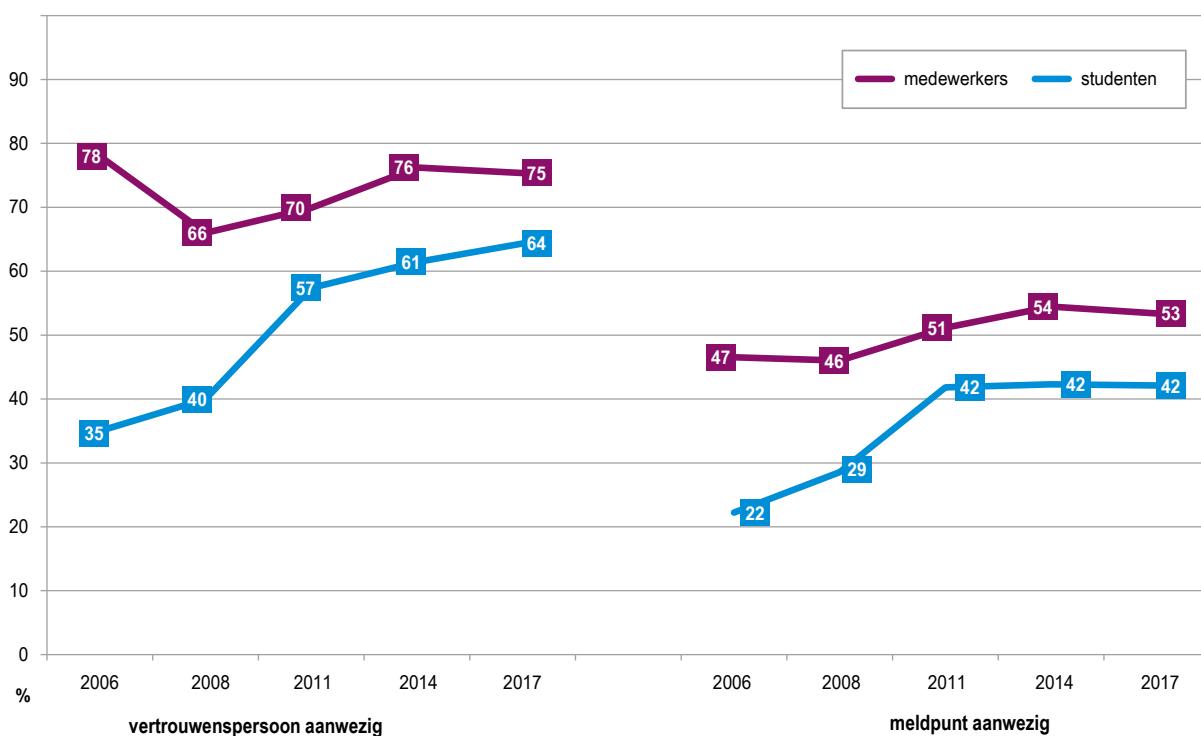
Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

dan de helft van de medewerkers en ruim 4 op de 10 studenten is bekend met een meldpunt. Wat betreft de bekendheid zijn er verschillen tussen de geledingen van het personeel. Leidinggevenden zijn relatief vaker op de hoogte van het bestaan van een vertrouwenspersoon (vier vijfde versus driekwart) en een meldpunt (twee derde versus een ruime helft) dan medewerkers zonder uitvoerende functie. Ook zijn er verschillen tussen instellingen. Bij een enkele instelling weet driekwart van de medewerkers van een meldpunt, terwijl bij een andere instelling dit minder dan de helft is.

Een substantieel deel van studenten en medewerkers blijkt dus niet bekend met de aanwezigheid van

een vertrouwenspersoon of een meldpunt. Weten slachtoffers de vertrouwenspersoon of het meldpunt te vinden? Uit de cijfers blijkt dat slachtoffers minder vaak aangeven dat er een vertrouwenspersoon of meldpunt aanwezig is. Dit kan wijzen op het feit dat slachtoffers wel op zoek gaan naar een meldpunt of vertrouwenspersoon, maar deze niet kunnen vinden en tot de conclusie komen dat ze er niet zijn. Opvallend is dat het aandeel onwetenden onder slachtoffers en niet-slachtoffers gelijk is. Uit verdere analyse blijkt dat onder studenten vooral slachtoffers van pesten of discriminatie en van sexting aangeven dat er geen meldpunt is.

Figuur 5.2 Bekendheid met de vertrouwenspersoon en het meldpunt bij studenten en medewerkers



Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

Tabel 5.1a Bekend met vertrouwenspersoon: slachtoffers en niet-slachtoffers van psychisch-fysiek geweld

		Vertrouwenspersoon aanwezig			
Slachtoffer psychisch-fysiek geweld		Aantal	Ja %	Nee %	Weet niet %
<b>Studenten</b>	Ja	1.623	62,9	7,6	29,5
	Nee	12.991	65,3	3,5	31,2
<b>Medewerkers</b>	Ja	1.602	72,7	5,9	21,4
	Nee	5.066	76,2	4,9	19,0

Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

Tabel 5.1b Bekend met meldpunt: slachtoffers en niet-slachtoffers van psychisch-fysiek en/of materieel geweld

	Slachtoffer	Aantal	Meldpunt aanwezig		
			Ja %	Nee %	Weet niet %
Studenten	Ja	2.339	39,8	9,1	51,1
	Nee	12.265	43,2	4,2	52,6
Medewerkers	Ja	1.741	48,6	5,8	45,6
	Nee	4.918	55,0	4,6	40,4

Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

### Protocollen

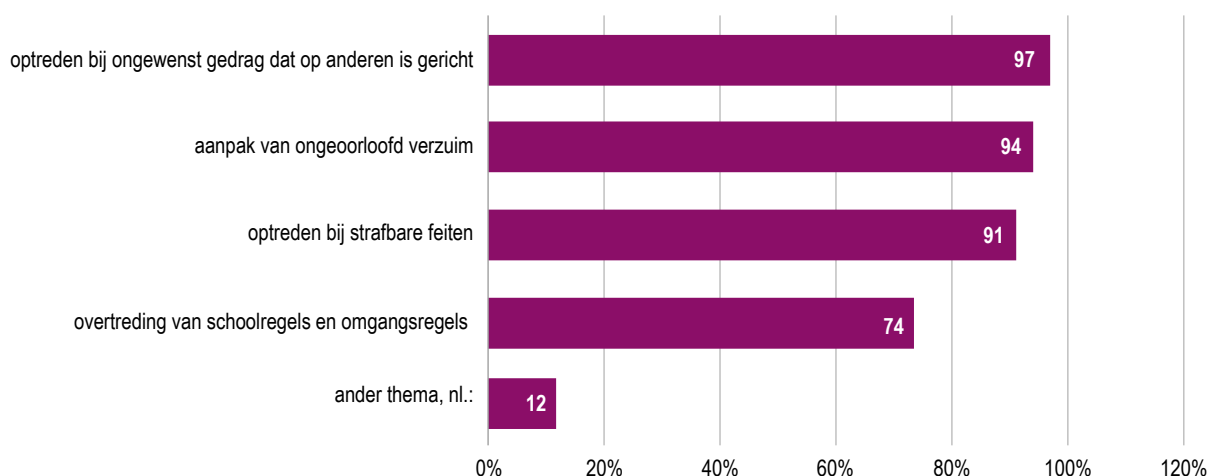
Bijna elke instelling heeft protocollen voor het omgaan met ongewenst gedrag. Uit figuur 5.3 blijkt dat een overgrote meerderheid van de instellingen op drie thema's verplicht na te leven richtlijnen hanteert. Dat zijn: het optreden bij ongewenst op anderen gericht gedrag, het optreden bij strafbare feiten en de aanpak van ongeoorloofd verzuim. Voor het vierde thema, de overtreding van school- en omgangsregels, heeft bijna driekwart van de instellingen richtlijnen. Twee derde van de instellingen heeft op alle vier de genoemde thema's richtlijnen geformuleerd. Ten slotte wordt nog een aantal andere thema's genoemd, zoals een protocol voor vermoeden van huiselijk geweld en vermoeden van radicalisering.

Het bestaan van protocollen betekent echter niet dat alle medewerkers en studenten zich bewust zijn van het bestaan van die protocollen. Van de studenten blijkt iets minder dan de helft op de hoogte van het bestaan van een gedragsreglement; 7% geeft aan dat er geen gedragsreglement of gedragscode is. Ook onder

medewerkers is het bewustzijn laag: slechts 55% van de medewerkers weet van het bestaan van een protocol voor het afhandelen van ongewenst gedrag. Uit figuur 5.4a en figuur 5.4b blijkt dat er een duidelijk verschil is naar type medewerkers. Zo zijn docenten iets vaker op de hoogte van het bestaan van deze protocollen dan OOP/OBP. Vooral leidinggevenden (7 op de 10) weten van het bestaan van een protocol voor het afhandelen van ongewenst gedrag af. Gezien de beleidsmedewerkers van nagenoeg alle instellingen hebben aangegeven dat de school een protocol heeft, valt hier nog een wereld te winnen.

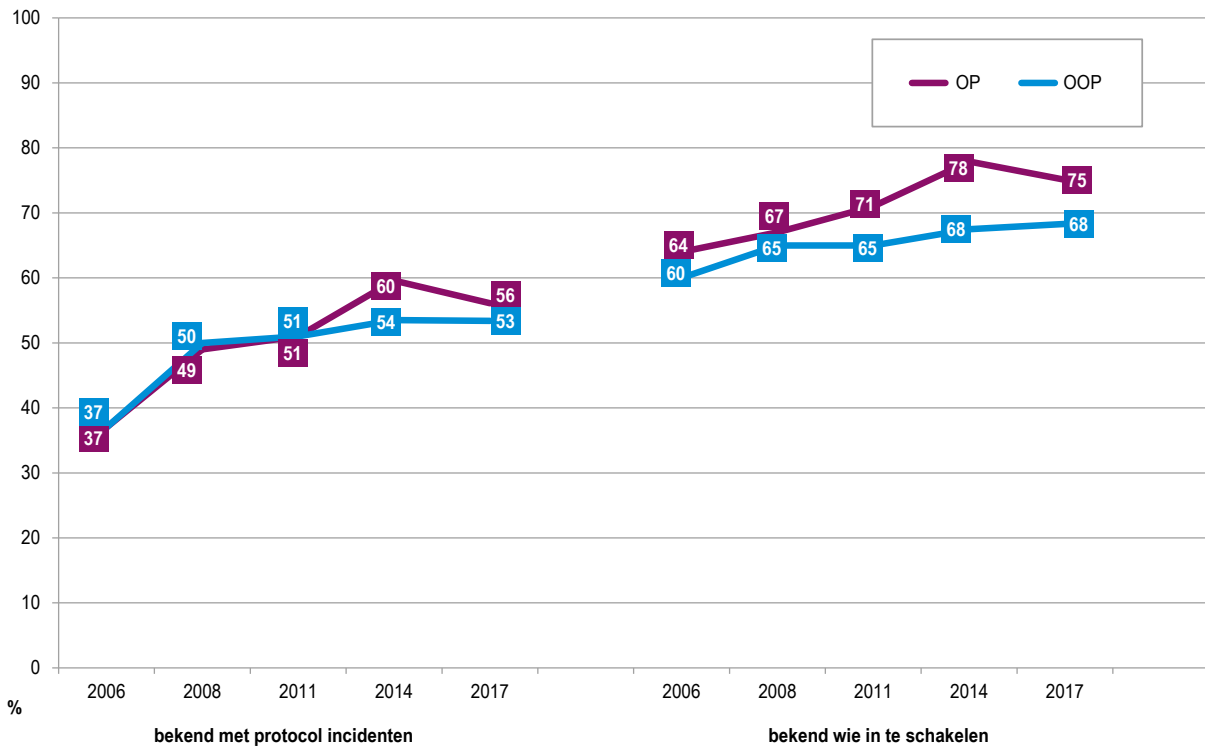
Medewerkers zijn beter op de hoogte van wie ze moeten inschakelen als ze te maken krijgen met slachtoffers of met daders van ernstige vormen van ongewenst gedrag of agressie, dan van het bestaan van protocollen. Het aandeel OP'ers dat dit weet is licht gedaald ten opzichte van 2014, maar nog steeds weet driekwart wie ze moeten inschakelen. Ook hier zijn leidinggevenden weer beter op de hoogte: 85% weet bij wie ze terecht kunnen om incidenten te melden tegenover 71% van het uitvoerend personeel.

Figuur 5.3 Sociale veiligheidsthema's waarvoor verplicht na te volgen protocollen of richtlijnen bestaan (meerdere antwoorden mogelijk)



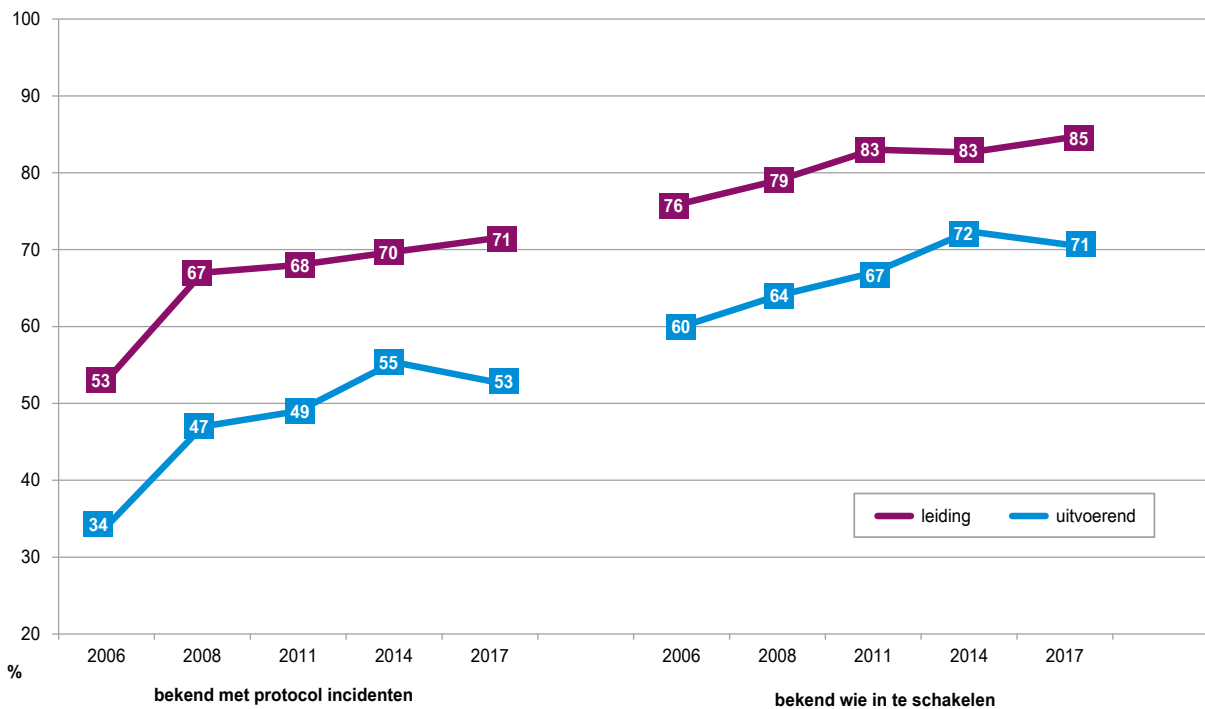
Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

Figuur 5.4a Op de hoogte van protocol en wie in te schakelen onderscheiden naar OP en OOP/OBP



Bron: Enquête medewerkers 2017

Figuur 5.4b Op de hoogte van protocol en wie in te schakelen onderscheiden naar leidinggevenden en niet-leidinggevende medewerkers



Bron: Enquête medewerkers 2017.



## 5.2 Melding van ongewenst gedrag door slachtoffers

Veel slachtoffers, of het nu studenten of medewerkers zijn, melden ongewenst gedrag niet op school. Als ze het wel doen, gebeurt het lang niet altijd op de 'juiste' plaats. Het wordt dan aan een docent of een collega verteld en het probleem komt dan vaak niet terecht bij het meldpunt of de vertrouwenspersoon. In deze paragraaf worden de monitoruitkomsten met betrekking tot het melden van ongewenst gedrag door slachtoffers beschreven.

### Melden van agressie

Aan slachtoffers van materieel en psychisch-fysiek geweld is gevraagd of ze op school hebben gemeld dat ze slachtoffer zijn (geweest) en zo ja, bij wie ze het hebben gemeld. Resultaten voor materieel en psychisch-fysiek geweld zijn weergegeven in figuur 5.5 en in tabel 5.2.

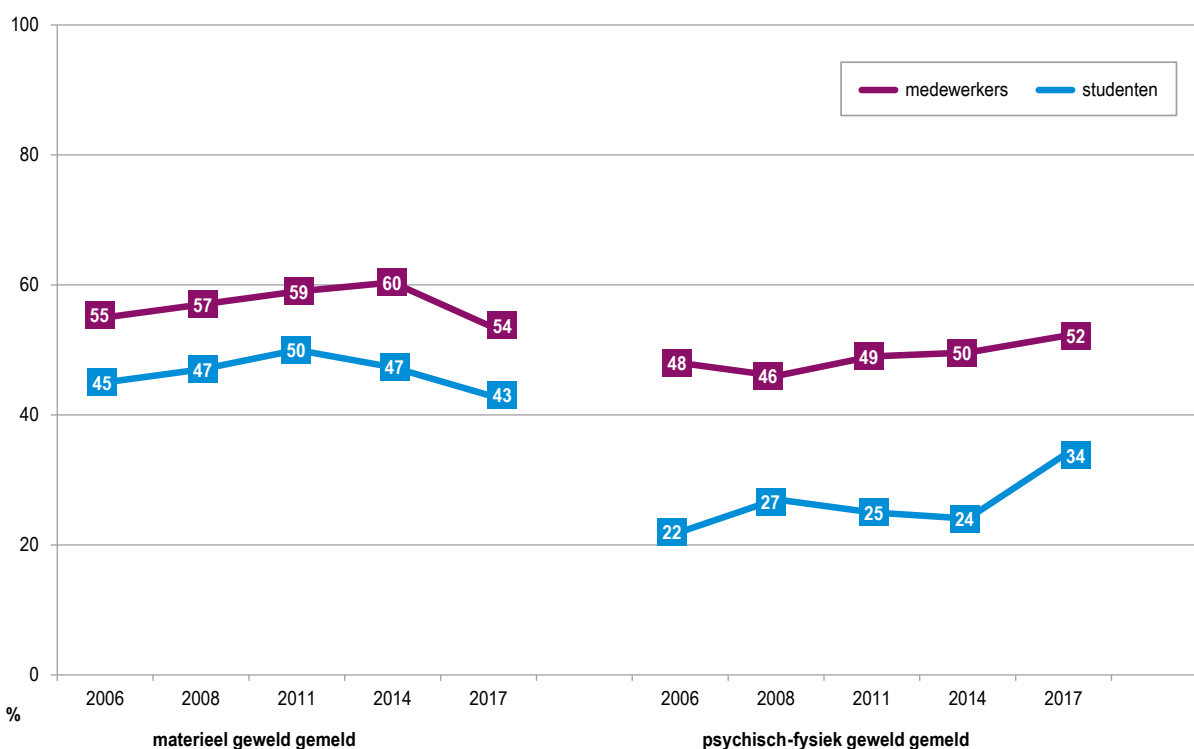
Medewerkers melden ongewenst gedrag vaker op school dan studenten. Dat geldt voor materieel geweld (vandalisme en diefstal) en in nog sterkere mate voor psychisch-fysiek geweld. Materieel geweld wordt door 54% van de medewerkers gemeld en door 43% van de studenten. Ten opzichte van 2014 is het percentage van zowel medewerkers als studenten iets gedaald. Bij slachtoffers van psychisch-fysiek geweld zien we vooral

onder de studenten een stijging van het percentage slachtoffers dat het meldt. Vooral medewerkers die seksueel geïntimideerd worden, melden dit niet vaak: slechts een vijfde meldt dit.

Tabel 5.2a en 5.2b laten zien bij wie het ongewenst gedrag is gemeld. In tabel 5.2a zijn de percentages berekend op basis van alle slachtoffers, in tabel 5.2b op basis van het aantal slachtoffers dat een incident heeft gemeld. In tabel 5.2b tellen de percentages per kolom op tot meer dan 100%, omdat slachtoffers op meerdere plaatsen een incident hebben kunnen melden.

Als we eerst kijken naar het melden van diefstal en vandalisme, dan gebeurt dat relatief weinig bij een meldpunt: ongeveer 13% van alle slachtoffers gaat in dat geval naar het meldpunt. Kijken we alleen naar degenen die een incident melden, dan blijkt niet meer dan 22% van de studenten en 14% van het personeel diefstal of vandalisme bij een meldpunt aan te geven. Studenten blijken er vooral bij een docent melding van te maken en in mindere mate bij hun mentor of bij de conciërge. Het percentage slachtoffers dat naar een vertrouwenspersoon stapt, is het laagst, ongeveer 6,6%. Relatief weinig meldingen worden dus centraal (meldpunt, directie of vertrouwenspersoon) aangegeven.

Figuur 5.5 Melden van materieel en psychisch-fysiek geweld door studenten en medewerkers



Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

Tabel 5.2a Materieel en psychisch-fysiek geweld door studenten en medewerkers gemeld binnen school; percentages berekend op basis van alle slachtoffers

Geweld gemeld aan	Materieel geweld gemeld door		Psychisch-fysiek geweld gemeld door	
	Studenten	Medewerkers %	Studenten %	Medewerkers %
Vertrouwenspersoon	6	-	7	4
Meldpunt	14	8	3	1
Docent	31	-	11	-
Mentor	24	-	17	-
Collega	-	24	-	36
Leidinggevende	-	33	-	36
Directie	-	4	-	4
Conciërge	14	19	2	-

Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

Tabel 5.2b Materieel en psychisch-fysiek geweld door studenten en medewerkers gemeld binnen school; percentages berekend op basis van slachtoffers die een incident hebben gemeld

Geweld gemeld aan	Materieel geweld gemeld door		Psychisch-fysiek geweld gemeld door	
	Studenten %	Medewerkers %	Studenten %	Medewerkers %
Vertrouwenspersoon	-	-	27	7
Meldpunt	22	14	13	3
Docent	53	-	45	-
Mentor	45	-	69	-
Collega	-	45	-	67
Leidinggevende	-	60	-	67
Directie	12	8	-	7
Conciërge	24	35	8	-

Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

Medewerkers die te maken krijgen met materieel geweld melden dit vooral aan hun leidinggevende en/of hebben het er met een collega over. Ook de conciërge wordt regelmatig ingeschakeld. Deze vorm van agressie wordt nauwelijks direct aan de directie gemeld.

Psychisch-fysiek geweld wordt nog minder centraal gemeld. Iets minder dan 7% van de slachtoffers onder studenten klopt aan bij de vertrouwenspersoon. Van de slachtoffers die agressie melden, blijken verhoudingsgewijs juist veel studenten de vertrouwenspersoon in te schakelen: ongeveer 18% doet dat tegenover 7% van de medewerkers. Het aandeel studenten dat het meldpunt weet te vinden, blijft vrij klein. Studenten geven een incident vooral door aan een docent of aan hun mentor. Dit zijn hoogstwaarschijnlijk personen waar ze meer vertrouwd mee zijn dan met personen

die bij een centraal geregeld orgaan werken. Van psychische-fysiek geweld op school gericht tegen studenten komt dus maar weinig informatie centraal (bij vertrouwenspersoon, meldpunt of directie) binnen.

Een aanvullende analyse laat zien dat slachtoffers van seksuele intimidatie die dit wel melden (slechts 21% van de slachtoffers), dit vooral melden bij een collega of leidinggevende. Dit komt overeen met het melden van psychisch-fysiek geweld door medewerkers. Seksuele intimidatie, als het al gemeld wordt, wordt niet vaker gemeld bij een vertrouwenspersoon.

Kortom, medewerkers kloppen vooral aan bij hun leidinggevende en/of een collega. Zij komen verhoudingsgewijs minder vaak bij een vertrouwenspersoon of meldpunt dan studenten.

### 5.3 Afhandeling van incidenten

Slachtoffers die melding hebben gemaakt van ongewenst gedrag is gevraagd of de school er ook op heeft gereageerd. Figuur 5.6 toont de resultaten.

Bij medewerkers heeft minder dan de helft van de slachtoffers die melding hebben gemaakt van diefstal of vandalisme vanuit de school een reactie ontvangen. Bij studenten is dat aandeel nog minder: 29% zegt dat ze naderhand nog iets te hebben gehoord.

Op meldingen van psychisch-fysiek geweld reageert de school vaker dan op meldingen van materieel geweld.

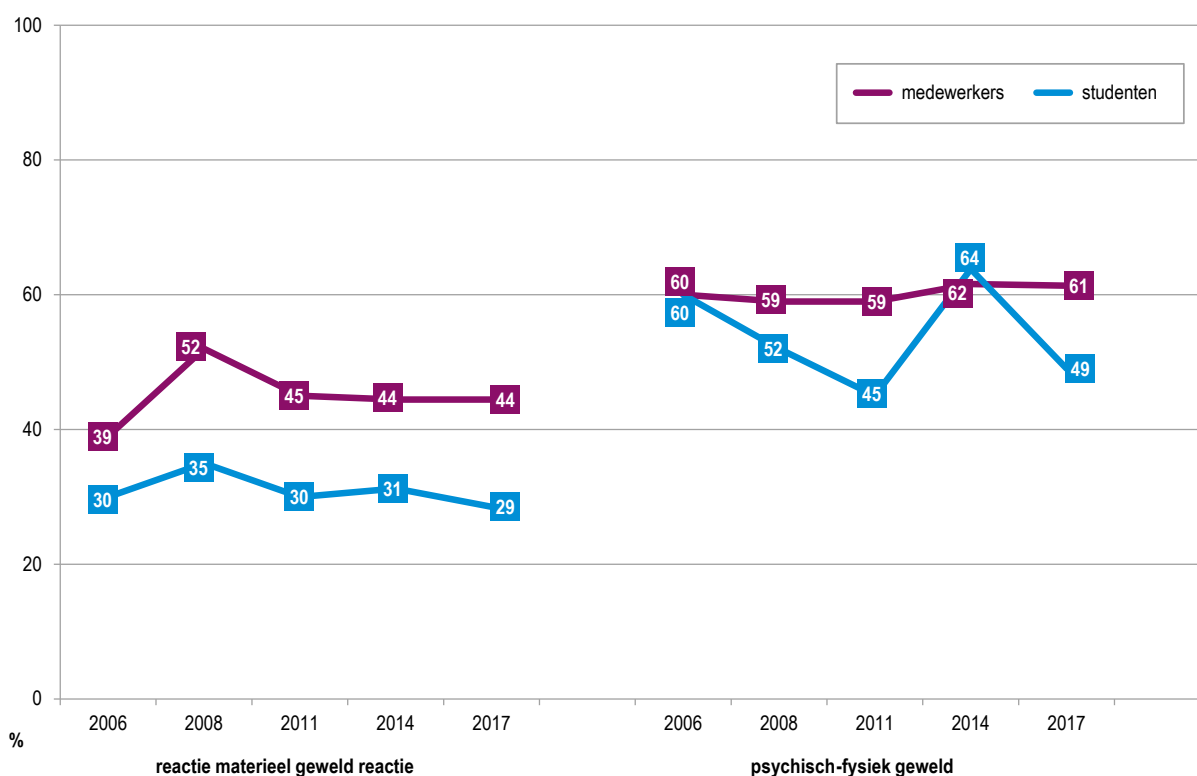
Bij de medewerkers krijgt 61% van de slachtoffers een reactie. Dat verschilt niet of nauwelijks van wat we in voorgaande jaren zagen. In figuur 5.5 hiervoor zagen we dat studenten die slachtoffer zijn van psychisch-fysiek geweld dit vaker gemeld hebben dan in voorgaande jaren. De school reageert echter op slechts de helft van deze meldingen, fors minder dan op meldingen van medewerkers. Dit kan wellicht ook komen doordat studenten het aan docenten melden die niet per se in de positie zitten om een (formele) reactie te geven. Bij

medewerkers is geen grote verandering opgetreden. Het verschilt niet of nauwelijks van wat we in vorige jaren zagen. Sommige medewerkers verwachten wellicht ook geen reactie als ze een melding doen. Zo zeggen ze het wellicht tegen een collega om de ervaring te delen. Vooral meldingen van psychisch-fysiek geweld van medewerkers aan leidinggevende (69%) en het meldpunt (83%) blijken opgevolgd te worden met een reactie vanuit de school. Bij materieel geweld worden tevens meldingen door medewerkers bij het meldpunt vaker opgevolgd (77%). Meldingen bij collega's en leidinggevenden worden in 50% van de gevallen opgevolgd.

### 5.4 Ontwikkelingen rondom omgaan met ongewenst gedrag

Veel instellingen hebben een veiligheidsbeleid of zijn bezig dit te ontwikkelen. Zoals besproken in hoofdstuk 2 evalueren de meeste instellingen dit beleid regelmatig. Daarnaast treffen instellingen soms extra maatregelen, bijvoorbeeld na een incident. In deze paragraaf gaan we na in hoeverre extra maatregelen genomen zijn en of deze effectief waren.

Figuur 5.6 Percentage slachtoffers die een reactie hebben gekregen op hun melding van materieel (links) en psychisch-fysiek (rechts) geweld



Bron: Enquêtes studenten en medewerkers 2017.

### Extra maatregelen

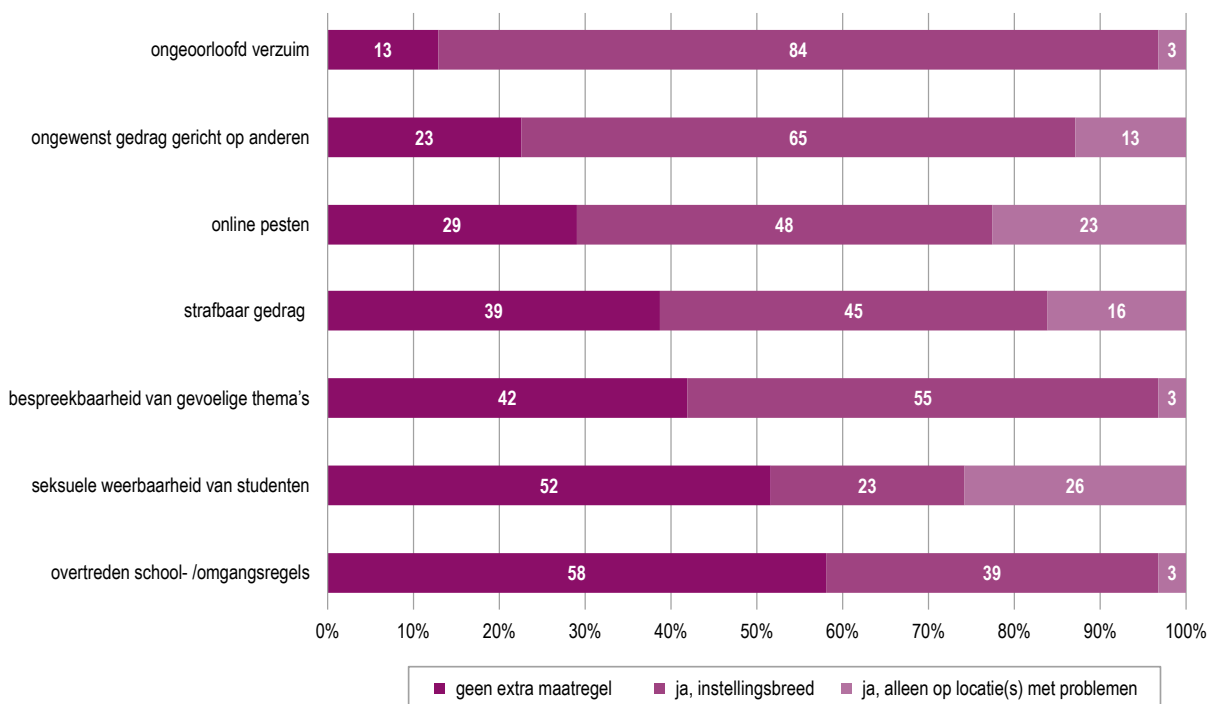
Vrijwel alle instellingen (94%) hebben in de twee schooljaren voorafgaand aan deze meting (2015/2016, 2016/2017) extra maatregelen genomen op het gebied van sociale veiligheid. Dat betreft in de meeste gevallen het aanpakken van ongeoorloofd verzuim (figuur 5.7). Bijna 9 op de 10 instellingen hebben op dat gebied extra maatregelen genomen, veelal instellingsbreed.

Ook zijn in de afgelopen jaren relatief vaak maatregelen genomen als reactie op ongewenst gedrag gericht op anderen, zoals pesten, bedreiging of seksueel geweld en online pesten. Dat gebeurde op driekwart van de instellingen. Op het gebied van strafbaar gedrag hebben 6 op de 10 instellingen extra maatregelen getroffen. Op het gebied van de bespreekbaarheid van gevoelige thema's zijn er op iets meer dan de helft van de instellingen extra maatregelen getroffen en iets minder dan de helft van de instellingen trof extra maatregelen op het gebied van het overtreden van school- en omgangsregels. Als er op deze twee thema's extra maatregelen worden genomen, gebeurt dat in de meerderheid van de gevallen instellingsbreed en niet naar aanleiding van problemen op een locatie. Bij

de seksuele weerbaarheid van studenten is dat een ander verhaal. Hier worden relatief vaak alleen extra maatregelen genomen op locaties met problemen. Ongeveer de helft van de instellingen trof extra maatregelen op dit gebied, waarvan de helft hiervan alleen op locaties met problemen. Ook valt op dat maatregelen bij online pesten relatief vaak worden genomen op een locatie met problemen, terwijl het op het eerste gezicht een niet-locatiegebonden probleem betreft. Bij de scholen die op dit thema maatregelen hebben genomen betreft dat in ongeveer een derde van de gevallen maatregelen op locatieniveau.

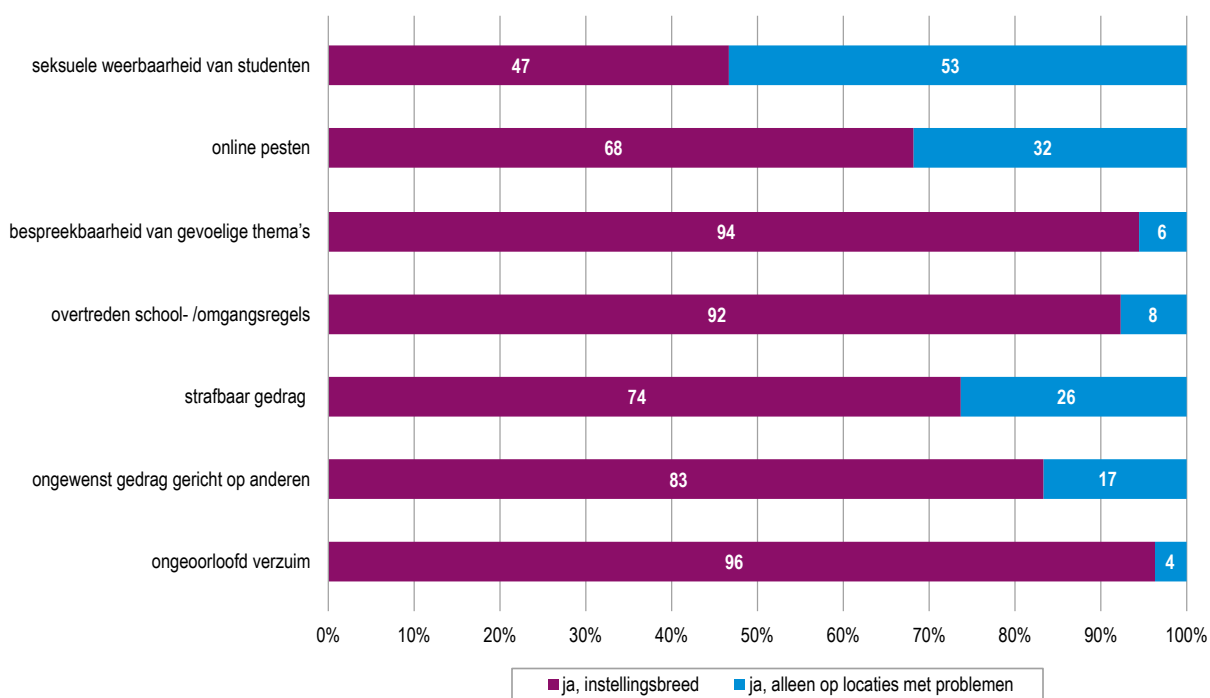
Laten de recent genomen maatregelen al een merkbare verbetering in het voorkomen van ongewenst gedrag zien? Figuur 5.8 vermeldt, op basis van gegevens van instellingen die extra maatregelen op een bepaald terrein hebben genomen, het percentage instellingen dat verbetering ziet op de gehele instelling of alleen op locaties waar het probleem zich heeft voorgedaan. Op de thema's ongeoorloofd verzuim, bespreekbaarheid van gevoelige thema's en het overtreden van school-/omgangsregels waren verbeteringen voornamelijk zichtbaar in de gehele instelling.

Figuur 5.7 Zijn de afgelopen twee schooljaren op onderdelen van de sociale veiligheid extra maatregelen genomen?



Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017

Figuur 5.8 Waar zijn de verbeteringen merkbaar als extra maatregelen zijn genomen?



Bron: Enquête medewerkers veiligheidsbeleid 2017.

Aan de beleidsmedewerkers is gevraagd welke specifieke maatregelen tegen ongewenst gedrag voor de waargenomen verbeteringen hebben gezorgd.

- Op het gebied van ongeoorloofd verzuim is er geen eenduidige maatregel getroffen. Sommige instellingen hebben het beleid aangepast, andere instellingen hebben hun registratiesysteem verbeterd. Ook wordt er ingezet op het betrekken van specifieke mensen om verzuim tegen te gaan, bijvoorbeeld een leerplichtambtenaar, verzuimcoördinator of een verbindingsofficier.
- Als middel waarmee zij ongewenst gedrag hebben weten terug te dringen, noemen instellingen het aanpassen van beleid en het opstellen van protocollen/gedragscodes. Een aantal instellingen noemt ook het inzetten van voorlichting en/of training als een extra en succesvolle maatregel.
- Om online pesten tegen te gaan worden voornamelijk protocollen ingezet. Daarnaast zijn er op enkele instellingen als extra maatregel workshops of trainingen verzorgd.
- Bij strafbaar gedrag wordt een beroep gedaan op de politie en andere personen (bijvoorbeeld veiligheidsbeambten). Ook zetten sommige instellingen in op het monitoren en uitvoeren van protocollen.

- Het overtreden van de school- of omgangsregels is vooral tegengegaan door de regels aan te scherpen. Andere maatregelen, die door een enkele instelling genoemd worden, zijn het meer persoonlijk aanspreken van studenten en het betrekken van de studentenraad bij maatregelen en beleid tegen ongewenst gedrag.
- Voor het bespreekbaar maken van gevoelige thema's wordt er vaak een beroep gedaan op trainingen. Op deze manier worden gevoelige thema's besproken in klassen.
- Extra maatregelen om de seksuele weerbaarheid van studenten te vergroten, bevatten regelmatig activiteiten, waaronder workshops.

Er is ook gevraagd welke extra maatregelen van de afgelopen jaren juist geen verbeteringen hebben opgeleverd. Er zijn geen concrete maatregelen genoemd. Men geeft aan dat de redenen van het niet werken van maatregelen niet gemeten is of dat de implementatie van deze maatregelen nog niet is afgerond.

# 6. Beleidsaanbevelingen

**Op basis van de rapportages over het onderzoek onder studenten (deel 1), medewerkers (deel 2) en het voorliggende onderzoek onder medewerkers veiligheidsbeleid formuleren we een aantal beleidsaanbevelingen die de sociale veiligheid op mbo-instellingen ondersteunen of kunnen verbeteren. De aanbevelingen betreffen mogelijke aandachtsgebieden in het beleid. Onderzoek naar werkzame aanpakken maakt geen deel uit van de Monitor Sociale Veiligheid. Aanbevelingen over welke beleidsinterventies wel en welke niet werken, zijn dus niet in dit hoofdstuk opgenomen.**

De aanbevelingen zijn geordend onder drie noemers:

- zorg voor bekendheid van en betrokkenheid bij de beleidsvoering en het invoeren van maatregelen;
- zorg voor gerichte aandacht voor specifieke doelgroepen, plaatsen en thema's;
- ondersteun de medewerkers van de instelling in het nemen van hun rol op het terrein van sociale veiligheid.

#### **Bekendheid en betrokkenheid**

Beleed ter verbetering van de sociale veiligheid wordt, zo blijkt uit dit onderzoek, op alle instellingen gevoerd. Over de maatregelen die instellingen op dit gebied hebben getroffen, is evenwel vaak weinig bekend bij de studenten en de medewerkers van de instellingen. Ook is het gevoel van betrokkenheid bij de beleidsvorming en -uitvoering laag:

- De communicatie over hoe invulling wordt gegeven aan de betrokkenheid bij het socialeveiligheidsbeleid en wanneer en hoe studenten en medewerkers betrokken kunnen zijn bij dit beleid, verdient aandacht. Instellingen zeggen medewerkers en studenten bij de ontwikkeling van het beleid te betrekken, maar veel studenten en ook een groot deel van de medewerkers ervaren dat niet zo en voelen zich niet betrokken.
- Het zijn veelal de teamleiders die ervoor moeten zorgen dat informatie over het schoolveiligheidsbeleid in de teams landt. Het is de vraag in hoeverre dit lukt, gezien de relatief lage bekendheid van de getroffen maatregelen bij zowel studenten als medewerkers. Instellingen kunnen de wijze waarop informatie bij studenten of medewerkers terecht moet komen onder de loep nemen: moeten teamleiders hierin meer ondersteund worden of is er meer nodig om het socialeveiligheidsbeleid goed op het netvlies van studenten en medewerkers te krijgen?

- Volgens de studenten wordt er vaak weinig gedaan met een melding van een veiligheidsincident. Bovendien worden niet alle slachtoffers van een veiligheidsincident geïnformeerd over de follow-up van hun melding. Zorg ervoor dat slachtoffers weten wat er met hun melding wordt gedaan. Het melden van incidenten gebeurt, zeker onder studenten maar ook onder medewerkers, vaker niet dan wel. Opvallend is dat met name incidenten op het terrein van seksuele intimidatie weinig gemeld worden. De geringe bekendheid van het bestaan van meldpunten en vertrouwenspersonen kan hierin een rol spelen, maar ook het vertrouwen of er iets met de melding wordt gedaan, en zo ja wat.

#### **Gerichte aandacht voor doelgroepen en thema's**

Naast het voeren van een integraal socialeveiligheidsbeleid is het mogelijk om in het beleid specifieke aandachtspunten te benoemen. Zo kan bijvoorbeeld gericht aandacht besteed worden aan groepen medewerkers en studenten waarvan bekend is dat ze zich vaak minder veilig voelen:

- Verschillende groepen studenten hebben een lager veiligheidsgevoel dan gemiddeld. Dat geldt voor studenten in de sector Economie ten opzichte van andere sectoren, vrouwen ten opzichte van mannen en LHBT-studenten ten opzichte van niet-LHBT'ers.
- Het veiligheidsgevoel van LHBT-medewerkers en jonge vrouwelijke medewerkers is lager dan bij medewerkers die niet tot deze groepen behoren.
- Verder is de aandacht voor slachtoffers van belang. Het veiligheidsgevoel van slachtoffers is lager dan dat van niet-slachtoffers, zowel onder studenten als onder medewerkers.

In 2017 is de sociale veiligheid op een aantal onderdelen gedaald ten opzichte van de vorige meting in 2014. Om deze trend te keren, kan aan deze thema's extra aandacht worden besteed.

- Zowel het gebruik van drugs als de door studenten ervaren overlast die met drugsgebruik en -handel samenhangt, is toegenomen. Het gebruik is relatief hoog onder studenten op entreeniveau en niveau 2 en onder mannelijke studenten. Ook is het gebruik in de G4 iets hoger dan elders. Het verdient aanbeveling om in het schoolbeleid actief aandacht voor drugsgebruik en daaraan gerelateerde problematiek te hebben.
- Het aantal medewerkers dat psychisch-fysiek geweld ervaart, is toegenomen, evenals het aantal medewerkers dat hier (ernstige) negatieve

gevolgen van ondervindt. Het gaat bijvoorbeeld om gespannenheid. Om het aantal mensen dat met geweld te maken krijgt en het aantal mensen dat kampt met de gevolgen van geweld terug te dringen, is extra aandacht nodig. De vormen van geweld die het meest voorkomen en die ook de grootste veroorzakers zijn van negatieve gevolgen, zijn verbaal geweld en pesten en discriminatie. Ongeveer 10% van alle medewerkers ervaart negatieve gevolgen zoals gespannenheid ten gevolge van verbaal geweld. Zo'n 5% van de medewerkers heeft last van de gevolgen van pesten en/of discriminatie. Zij melden naast spanning ook dat ze door het pesten en/of de discriminatie minder goed kunnen functioneren of denken aan stoppen met werken.

### **Ondersteunen van medewerkers in hun taak**

Scholen kunnen meer gericht beleid voeren om docenten en andere medewerkers te ondersteunen in het nemen van hun rol in het bewaken van de sociale veiligheid.

- Docenten geven zelf aan behoefte te hebben aan scholing om problemen op het gebied van seksuele weerbaarheid bij studenten te herkennen en dit thema in de klas te bespreken.
- De meeste docenten vinden van zichzelf dat zij heftige discussies in de klas, bijvoorbeeld over controversiële onderwerpen uit het nieuws, in goede banen weten te leiden. Studenten zijn kritischer en geven aan dat met name na discussies die betrekking hebben op onderlinge relaties tussen studenten, zoals persoonlijke ruzies, vaak een vervelende sfeer blijft hangen. Meer bewustzijn bij docenten van de (na)effecten van deze discussies en kennis van manieren om spanningen in een klas te verminderen, leveren een positieve bijdrage aan het vergroten van het veiligheidsgevoel.
- Alle medewerkers die veel contact hebben met studenten geven aan behoefte te hebben aan trainingen in het omgaan met agressief gedrag.



# Literatuur

The background features a large, abstract shape in a vibrant blue color, resembling a stylized arrow or a modern architectural element. This shape is set against a dark purple background. The overall aesthetic is clean and contemporary.

## Overzicht rapporten Monitor Sociale Veiligheid

### Meting 2001-2002 (nulmeting)

Neuvel, J. (2002). *Sociale Veiligheid in de BVE-sector. Monitor 2001-2002*. 's-Hertogenbosch: CINOP Expertisecentrum.

### Meting 2004

Neuvel, J. (2005a). *Monitor Sociale Veiligheid in de BVE-sector 2004. Deel 1: Deelnemers*. 's-Hertogenbosch: CINOP Expertisecentrum.

Neuvel, J. (2005b). *Monitor Sociale Veiligheid in de BVE-sector 2004. Deel 2: Personeel*. 's-Hertogenbosch: CINOP Expertisecentrum.

Neuvel, J. (2005c). *Monitor Sociale Veiligheid in de BVE-sector 2004. Deel 3: Beleid*. 's-Hertogenbosch: CINOP Expertisecentrum.

### Meting 2006

Neuvel, J. (2007a). *Monitor Sociale Veiligheid in de BVE-sector 2006. Deel 1: Deelnemers*. De Bilt: Bve Raad.

Neuvel, J. (2007b). *Monitor Sociale Veiligheid in de BVE-sector 2006. Deel 2: Personeel*. De Bilt: Bve Raad.

Neuvel, J. (2007c). *Monitor Sociale Veiligheid in de BVE-sector 2006. Deel 3: Beleid*. De Bilt: Bve Raad.

### Meting 2008

Neuvel, J. (2009a). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2008. Deel 1: Deelnemers*. De Bilt: MBO Raad.

Neuvel, J. (2009b). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2008. Deel 2: Personeel*. De Bilt: MBO Raad.

Neuvel, J. (2009c). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2008. Deel 3: Beleid*. De Bilt: MBO Raad.

### Meting 2011

Neuvel, J. & Dungen, S. van den (2012a). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2011. Deel 1: Studenten*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Dungen, S. van den & Neuvel, J. (2012b). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2011. Deel 2: Personeel*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Neuvel, J., Venne, L. van de, Petit, R., Brouwer, P. & Dungen, S. van den (2013). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2011. Deel 3: Beleid*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

### Meting 2014

Brekelmans, J. & Neuvel, J. (2016a). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2014/2015. Deel 1: Studenten*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Brekelmans, J. & Neuvel, J. (2016b). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2014/2015. Deel 2: Personeel*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Brekelmans, J. & Neuvel, J. (2016c). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2014/2015. Deel 3: Beleid*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

# Bijlagen

The background features a large, light blue, irregular shape that resembles a stylized arrow or a folded piece of paper, pointing towards the top right. This shape is set against a dark purple background. The word 'Bijlagen' is centered in the upper portion of the image in a white, sans-serif font.

## Vragenlijst beleid

# Monitor Sociale Veiligheid 2017: Vragenlijst Beleid

### Doel van het onderzoek

Het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) voert sinds 2001 in opdracht van het Ministerie van OCW en in samenwerking met de MBO Raad (Platform voor veiligheid mbo) de landelijke Monitor Sociale Veiligheid om de 2 à 3 jaar uit. De monitor wordt uitgezet onder personeel en studenten. Naast landelijke rapportages ontvangen de instellingen eigen locatierapporten waarin de eigen resultaten kunnen worden vergeleken met landelijke uitkomsten. In de monitor voor het personeel en de studenten zijn ook vragen opgenomen die betrekking hebben op het beleid inzake sociale veiligheid.

Vragen over het beleid zetten we in deze enquête breder uit, namelijk onder veiligheidsfunctionarissen van alle mbo-instellingen (roc's, aoc's en vakscholen). In samenhang met de gegevens uit de enquêtes onder personeel en studenten kunnen we daarmee een evenwichtig beeld beschrijven van de stand van zaken aangaande het sociale veiligheidsbeleid in de mbo-sector.

We hopen dat u aan het verzoek om de enquête in te vullen wilt meewerken. Zo gauw de rapportage gereed is sturen we deze naar u op.

### Garantie anonimiteit

De gegevens waar in deze enquête naar wordt gevraagd, zullen door instellingen deels als gevoelig worden gezien. Ecbo zal de informatie dan ook **anoniem verwerken en rapporteren**. In de rapportage zal op geen enkele manier te achterhalen zijn op welke instellingen onderzoeksuitkomsten betrekking hebben.

### Invullen van deze enquête

In deze enquête komen verschillende thema's aan de orde. De vragen zullen daarom wellicht niet allemaal door één persoon te beantwoorden zijn. Informatie is alleen zinvol, als deze een betrouwbaar beeld geeft. Ons verzoek is dan ook om eventueel anderen te raadplegen of een deel van de enquête in te laten vullen door iemand die over een betreffend onderwerp goed is geïnformeerd.

Voor vragen of nadere informatie kunt u contact opnemen met Karel Kans (tel. 06-12234777, e-mail: karel.kans@ecbo.nl).

**Hartelijk dank voor uw medewerking**

## A Gegevens locatie en contactpersoon

Gegevens contactpersoon

Als u deze vragenlijst niet op uw naam hebt ontvangen, wilt u dan uw naam en correspondentiegegevens invullen?

**A01a** Naam:

A01a

\_\_\_\_\_

**A01b** E-mail:

A01b

---

**A02** Wat is uw functie of positie in uw instelling?

A02

- Lid CvB
- Medewerker van een centraal stafbureau
- Medewerker van een decentraal stafbureau (niveau locaties/scholen)
- Leidinggevende op decentraal niveau (locaties/scholen)
- Anders, nl.: \_\_\_\_\_

## B Beleidsontwikkeling sociale veiligheid

**B01** Beschikt uw instelling over een schoolveiligheidsplan?

B01

- Nee
- Nee, willen we dit nu en komend schooljaar ontwikkelen
- Ja, zijn we mee bezig en is deels uitgewerkt
- Ja, er is een goed uitgewerkt plan

**B02** Welke status heeft het schoolveiligheidsplan als beleidskader voor de verschillende locaties? B02

- Het plan vormt het beleidskader voor alle locaties
- Het plan vormt het beleidskader, maar geeft ook ruimte voor lokale accenten
- Behalve enkele dwingende afspraken, geeft het plan ruimte voor eigen locatiebeleid
- Anders, nl.: \_\_\_\_\_
- N.v.t.: onze instelling telt één locatie

**B03** Zijn er op uw instelling **verplicht na te volgen protocollen of richtlijnen** op de volgende thema's?  
(Meer antwoorden mogelijk) B03

- Aanpak van ongeoorloofd verzuim
- Optreden bij ongewenst (ontoelaatbaar) gedrag dat op anderen (medewerkers en/of studenten) is gericht  
*Bijvoorbeeld (online) pesten, discriminatie, bedreiging, verbaal geweld, lichamelijk geweld, seksuele intimidatie/geweld.*
- Optreden bij strafbare feiten  
*Bijvoorbeeld wapenbezit, vandalisme, diefstal, handel in drugs.*
- Overtreding van schoolregels en omgangsregels (anders dan hierboven)  
*Bijvoorbeeld taalgebruik, kleding, eten in de klas.*
- Ander thema, nl.: \_\_\_\_\_
- Geen

**B04a** Welke voorzieningen kent uw instelling op het gebied van sociale veiligheid?

B04a

	Nee	Weet niet	Ja
Vertrouwenspersoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meldpunt voor ontoelaatbaar/ongewenst gedrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Training onderwijspersoneel in omgaan met ongewenst gedrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Training onderwijsondersteunend personeel in omgaan met ongewenst gedrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Afspraken met externe instanties, zoals: jeugdzorg, gemeente, politie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cameratoezicht bij stallingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cameratoezicht bij ingangen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toeziend personeel bij ingangen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cameratoezicht in openbare ruimten zoals: hal, gangen, kantine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toeziend personeel in openbare ruimten zoals: hal, gangen, kantine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kluisjes voor studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anders, nl.: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**B04b** Als aanwezig/beschikbaar, wilt u dan ook aangeven op hoeveel locaties.

B04b

	Alle/meeste	Deel	Een/enkele
Vertrouwenspersoon <sup>1)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meldpunt voor ontoelaatbaar/ongewenst gedrag <sup>2)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Training onderwijspersoneel in omgaan met ongewenst gedrag <sup>3)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Training onderwijsondersteunend personeel in omgaan met ongewenst gedrag <sup>4)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Afspraken met externe instanties, zoals: jeugdzorg, gemeente, politie <sup>5)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cameratoezicht bij stallingen <sup>6)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cameratoezicht bij ingangen <sup>7)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toeziend personeel bij ingangen <sup>8)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cameratoezicht in openbare ruimten zoals: hal, gangen, kantine <sup>9)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toeziend personeel in openbare ruimten zoals: hal, gangen, kantine <sup>10)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kluisjes voor studenten <sup>11)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anders, nl.: <sup>12)</sup> _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**B05** De laatste tijd is er veel aandacht voor het tegengaan van pesten op school. Ook bij het ministerie van OCW staat dat hoog op de agenda.

- Welke maatregelen zijn er in uw instelling genomen om pesten te voorkomen?

- Welke maatregelen zijn in voorbereiding?
- Over welke maatregelen wordt nagedacht?

B05

	Al (deels) geïmplementeerd	Maatregel in voorbereiding	Wordt over nagedacht
Onderdeel in (geregelde) bespreking van schoolregels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Training docenten in herkenning en aanpak pesten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bespreikbaar maken in groep als er wordt gepest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Specifieke methodiek gericht op voorkomen pesten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anders, nl.: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**B06** Zijn er binnen uw instellingen maatregelen specifiek voor online pesten en bedreiging? Hiermee bedoelen we pesten en bedreiging via e-mail en sociale media als WhatsApp, Snapchat, Facebook, Twitter of YouTube.

B06

	Ja	Nog niet, in voorbereiding	Nee
Onderdeel in (geregelde) bespreking van schoolregels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Training docenten in herkenning en aanpak online pesten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bespreikbaar maken in groep als er via social media wordt gepest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Specifieke methodiek gericht op voorkomen online pesten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anders, nl.: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**B07** Een ander thema dat veel aandacht krijgt is het letten op een veilig sociaal klimaat voor homoseksuele, lesbische, biseksuele en transgender medewerkers en studenten. Hoe zou u de aandacht voor dit thema in uw instelling karakteriseren?

B07

- Daar is of wordt beleid voor gemaakt
- Dat is de laatste jaren een aandachtsthema, maar er is nog geen beleid
- Daar is (nog) geen/onvoldoende aandacht voor
- Dit is geen issue in ons veiligheidsbeleid
- Anders, namelijk: \_\_\_\_\_

**B08** Recent zijn er diverse rapporten verschenen over het burgerschapsonderwijs in het mbo. Daarin kwam ook de **bespreikbaarheid van gevoelige thema's in de klas** aan de orde. Dat betreft onderwerpen waarover leerlingen sterk van mening kunnen verschillen, waardoor discussies in de klas uit de hand kunnen lopen.

In hoeverre is er binnen het veiligheidsbeleid van uw instelling aandacht voor de bespreikbaarheid van gevoelige thema's in de klas?

B08

- Daar is of wordt beleid voor gemaakt
- Dat is de laatste jaren een aandachtsthema, maar er is nog geen beleid
- Daar is (nog) geen/onvoldoende aandacht voor
- Dit is geen issue in ons veiligheidsbeleid
- Anders, namelijk: \_\_\_\_\_

**B09** Studenten kunnen te maken krijgen met seksueel overschrijdend gedrag, seksuele agressie (o.m. ongewenste seksuele toespelingen, aanrakingen of aanranding), loverboys of het ongewenst doorsturen van vrijwillig gedeelde seksbericht (sexting).

In hoeverre is er binnen het veiligheidsbeleid van uw instelling aandacht voor seksuele weerbaarheid van studenten? B09

- Daar is of wordt beleid voor gemaakt
- Dat is de laatste jaren wel een aandachtsthema, maar er is nog geen beleid
- Daar is (nog) geen/onvoldoende aandacht voor
- Dit is geen issue in ons veiligheidsbeleid
- Anders, namelijk: \_\_\_\_\_

## C De beleidscyclus sociale veiligheid

**C01** Hebben in uw instelling één of meer medewerkers (mede) tot taak het sociale veiligheidsbeleid (verder) te ontwikkelen, uit te werken, te implementeren en/of zorg te dragen voor uitvoering en evaluatie? C01

- Nee, we zijn een kleine instelling waarin het veiligheidsbeleid (ad hoc / bij incidenten) in samenspraak met het CvB en bijvoorbeeld teamleiders/docenten, conciërges vorm wordt gegeven
- Nee, daar zijn geen medewerkers specifiek mee belast omdat sociale veiligheid integraal onderdeel van het takenpakket/de opdracht is van alle medewerkers van onze instelling
- Ja

**C02** Hoe zijn de verantwoordelijkheden inzake het sociale veiligheidsbeleid over de verschillende geledingen van uw instelling verdeeld? Welke omschrijving past het beste?

*Als u de organisatie in uw instelling onvoldoende herkent, wilt u dan zelf die organisatie kort beschrijven.* C02

- Er is één centrale persoon/ groep sociale veiligheid die de lijnen uitzet, toeziet op de uitvoering en/of moet worden ingeschakeld bij (ernstige) incidenten.
- Een centrale persoon/groep inzake sociale veiligheid zet (richt)lijnen uit; de uitvoering is in handen van de locatie (of cluster van locaties).
- De uitvoering is in handen van de locaties (of cluster van locaties).
- Op centraal niveau worden ervaringen gedeeld.
- Anders. *Wilt u hieronder de organisatie in uw instelling kort omschrijven.*  
\_\_\_\_\_

**C03a** Worden teamleiders, docenten, onderwijsondersteunend personeel en/of studenten betrokken bij **het op- en bijstellen van beleid**?

Wilt u voor de geledingen van de instelling aankruisen wie betrokken worden.

C03a

	Teamleiders	Docenten	OOP	Studenten	Niet van toepassing
Op centraal niveau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op locatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**C03b** Worden teamleiders, docenten, onderwijsondersteunend personeel en/of studenten betrokken bij **overleg over de uitvoering van het beleid**?

Wilt u voor de geledingen van de instelling aankruisen wie betrokken worden.

C03b

	Teamleiders	Docenten	OOP	Studenten	Niet van toepassing
Op centraal niveau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op locatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



### Evaluatie van het sociale veiligheidsbeleid.

Evaluatie kan gericht zijn op de implementatie van het beleid, de resultaten (gegevens over incidenten, overtredingen, enz.) en nieuwe problemen (bv. loverboys, digitaal pesten/bedreigen)

#### C04a

Wordt het sociale veiligheidsbeleid in uw instelling geëvalueerd, en zo ja op welk niveau? (Meer antwoorden mogelijk)

C04a

	Op centraal niveau	Op locatieniveau bij alle locaties	Op locatieniveau bij een deel van de locaties	Beleid wordt niet geëvalueerd
Is onderdeel in een vaste overlegcyclus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bij beschikbaarheid (nieuwe) informatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na (ernstige) incidenten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anders, nl: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**C04b** Welke informatiebronnen gebruikt de instelling bij het evalueren van het sociale veiligheidsbeleid?

C04b

	Op centraal niveau	Op locatieniveau bij alle locaties	Op locatieniveau bij een deel van de locaties	Beleid wordt niet geëvalueerd
Eigen enquêtes bij personeel/studenten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gegevens incidentenregistratiesysteem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ervaringen werkvloer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monitor Sociale Veiligheid (ecbo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anders, nl: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**C05** Zijn de afgelopen 2 schooljaren op onderdelen van de sociale veiligheid extra maatregelen genomen? En zo ja, over de hele breedte van de instelling of alleen op locaties waar zich problemen hebben voorgedaan?

*Wilt u elk van de onderdelen/thema's van sociale veiligheid aankruisen of een maatregel breed is ingevoerd of alleen op locaties met problemen. Wilt u vervolgens voor breed of voor locaties met problemen (afhankelijk van uw eerdere antwoord) aangeven of verbeteringen zijn geconstateerd.*

C05

	Instelling breed		Alleen op locatie(s) met problemen		Op alle of een deel van de locaties			Alleen een/meer locatie(s) met problemen			
	ja	ja	Ja	Nee	Weet niet	Niet van toepassing	Ja	Nee	Weet niet	Niet van toepassing	
Ongeoorloofd verzuim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ongewenst gedrag gericht op anderen (bv. pesten, bedreiging, seksueel geweld)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Strafbaar gedrag (bv. wapenbezit, handel in drugs)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Overtreden school-/omgangsregels (bv. kleding, eten in de klas, aanspreken)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Bespreekbaarheid van gevoelige thema's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Online pesten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Seksuele weerbaarheid van studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

**C06** Als u in vraag C05 op een onderdeel hebt aangegeven dat er maatregelen zijn genomen én dat verbetering is opgemerkt, kunt u dan aangeven welke maatregel(en) het betrof. C06

Genomen maatregel(en)
Ongeoorloofd verzuim
Ongewenst gedrag gericht op anderen (bv. pesten, bedreiging, seksueel geweld)
Strafbare gedrag (bv. wapenbezit, handel in drugs)
Overtreden school- /omgangsregels (bv. kleding, eten in de klas, aanspreken)
Bespreekbaarheid van gevoelige thema's
Online pesten
Seksuele weerbaarheid van studenten

**C07** Als u in vraag C05 op een onderdeel hebt aangegeven dat er *maatregelen zijn genomen* én dat *geen verbetering is opgemerkt*, kunt u dan aangeven welke maatregel(en) het betrof. C07

	Verklaring uitblijven verbetering
Ongeoorloofd verzuim	_____
Ongewenst gedrag gericht op anderen (bv. pesten, bedreiging, seksueel geweld)	_____
Strafbare gedrag (bv. wapenbezit, handel in drugs)	_____
Overtreden school- /omgangsregels (bv. kleding, eten in de klas, aanspreken)	_____
Bespreekbaarheid van gevoelige thema's	_____
Online pesten	_____
Seksuele weerbaarheid van studenten	_____

## D Uw mening over het sociale veiligheidsbeleid van de instelling

**D01** Is er naar uw mening op het bestuurlijk niveau van uw instelling voldoende aandacht voor het thema sociale veiligheid? D01

- Ja, daar is voldoende aandacht voor
- Ja, in redelijke mate, maar zou meer moeten zijn
- Nee, dat is (nog) onvoldoende aandacht voor

**D02** Is er naar uw mening op de werkvloer van uw instelling voldoende aandacht voor het sociale veiligheidsbeleid? Wilt u globaal aangeven op welk deel van de locaties er:

- voldoende aandacht is
- redelijk wat aandacht is, maar meer zou kunnen zijn
- onvoldoende aandacht is

**Naar keuze: u kunt uw antwoord in een globaal percentage aangeven** D02

	Gloobaal deel van de locaties
Er is voldoende aandacht	_____
Er is matig aandacht, maar het zou meer kunnen zijn	_____
Er is (nog) onvoldoende aandacht	_____
Weet niet	_____
Totaal	100%

**D03** Welke onderdelen/thema's van het sociale veiligheidsbeleid zouden meer aandacht moeten krijgen en welke zouden (inmiddels) minder aandacht nodig hebben? D03

	Veel meer	Meer	Zelfde laten	Minder
Ongeoorloofd verzuim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongewenst gedrag gericht op anderen (bv. pesten, bedreiging, seksueel geweld)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strafbaar gedrag (bv. wapenbezit, handel in drugs)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overtreden school- /omgangsregels (bv. kleding, eten in klas, aanspreken, enz.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bevorderen van het sociale klimaat (bv. gezamenlijke activiteiten op school/in de buurt, schoolprojecten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bespreekbaarheid van gevoelige thema's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Online pesten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuele weerbaarheid van studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anders, namelijk: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**D04** Maatregelen om het sociale veiligheidsbeleid en sociale klimaat te verbeteren kunnen meer gericht zijn:

- a) op fysieke zaken (camera's, toezichthouders, poortjes, enz.) of
- b) op de houding en sociale competenties van personeel en studenten.

Waar lag in uw instelling het accent de laatste jaren?

Vindt u dat het accent (inmiddels) zou moeten verschuiven?

**D04**

	Accent fysieke maatregelen	Accent sociale maatregelen	Evenwicht fysiek-sociaal
Waar lag het accent de afgelopen jaren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Waar moet het accent de komende jaren liggen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**D05** Hieronder staan een aantal beweringen over sociale veiligheid.

Wilt u aangeven of u het met die bewering eens of oneens bent.

**D05**

	Eens	Oneens
Ik vind dat in onze instelling meer aandacht moet zijn voor het handhaven van het veiligheidsbeleid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind dat onze instelling voldoende aandacht geeft aan veiligheidspreventie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze instelling doet er veel aan om een klimaat te bevorderen waarin studenten openlijk voor hun seksuele geaardheid kunnen uitkomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
We hebben volgens mij een goed inzicht in welke maatregelen effectief zijn voor het bevorderen van de sociale veiligheid op school	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze instelling doet er veel aan om in de omgang tussen medewerkers een open aanspreekcultuur te bevorderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind dat in ons veiligheidsbeleid voldoende aandacht is voor het bevorderen van een goed sociaal klimaat (voorlichting, gemeenschappelijke schoolactiviteiten, enz.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze instelling doet er veel aan om een klimaat te bevorderen waarin medewerkers openlijk voor hun seksuele geaardheid kunnen uitkomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze instelling doet er veel aan om in de omgang tussen studenten een open aanspreekcultuur te bevorderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze instelling doet er veel aan om in de omgang tussen medewerkers en studenten een open aanspreekcultuur te bevorderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind dat in ons veiligheidsbeleid te veel het accent ligt op technische voorzieningen als camera's en toegangspoortjes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind dat onze instelling een open aanspreekcultuur heeft in de omgang tussen medewerkers en studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## E Aanvullende opmerkingen

**E01** Als u aanvullende opmerkingen heeft (bij een van de onderdelen of op een van de vragen), dan kunt u die hieronder noteren. Graag het thema of de vraag eerst vermelden **E01**

\_\_\_\_\_

Hartelijk dank, uw antwoorden zijn succesvol opgeslagen.

## Lijst met gebruikte afkortingen

Aoc	Agrarisch opleidingscentrum
Bbl	Beroepsbegeleidende leerweg
Bol	Beroepsopleidende leerweg
Bpv	Beroepspraktijkvorming
BRON	Basisregistratie Onderwijsnummerbestanden
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
Ecbo	Expertisecentrum Beroepsonderwijs
G4	Vier grootste steden Nederland
LHBT	Lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Roc	Regionaal opleidingscentrum
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SPSS	Statistical Program Social Sciences





