

29 240 Veiligheid op school
31 288 Hoger Onderwijs-, Onderzoek- en
Wetenschapsbeleid
Nr. 179 Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 december 2025

Een veilige leer- en werkomgeving vormt de basis voor studenten en medewerkers van universiteiten en hogescholen om te kunnen groeien, leren en excelleren. In een sociaal en fysiek veilige omgeving is er ruimte voor open dialoog en vrij debat. Ook als het scherp of kritisch is, of als het schuurt. Het borgen van deze veilige omgeving, waar men zich houdt aan huisregels en gedragscodes, vraagt continue aandacht en inzet.

In deze brief ga ik in op de uitvoering van diverse trajecten, moties en toezeggingen op het gebied van sociale en fysieke veiligheid op universiteiten en hogescholen (waaronder samenwerking en uniformiteit, veiligheidsbeleid, meldingsdrempel seksueel grensoverschrijdend gedrag, verkenning naar geheimhoudingsbedingen). Ook deel ik met uw Kamer mijn beleidsreactie op bijgevoegde rapporten 'Onderzoek meld- en klachtvoorzieningen sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap (hierna: 'onderzoek naar meld- en klachtvoorzieningen') en 'Beknpte verkenning ervaringen van Joodse studenten en medewerkers met meld- en klachtvoorzieningen voor sociale onveiligheid in het hoger onderwijs' (hierna: 'verkenning'). Wat betreft kennisveiligheid heeft mijn ambtsvoorganger gemeld uw Kamer te blijven informeren over de voortgang. Dit blijf ik ook doen. De internetconsultatie van het wetsvoorstel screening kennisveiligheid is afgerond en er zijn diverse uitvoeringstoetsen en adviezen opgeleverd. Begin 2026 verwacht ik uw Kamer te kunnen informeren over de opbrengst daarvan. Deze brief schetst dus geen volledig beeld van de voortgang van alle veiligheidsaspecten op universiteiten en hogescholen, maar gaat in op enkele mijlpalen en updates.

Samenwerking en uniformiteit aanpak veiligheid

In het debat over Academische vrijheid op 10 september jl. (Kamerstuk 31 288, nr. 1213) heb ik uw Kamer toegezegd een update te geven over wat de instellingen sinds de [brief](#) van mijn ambtsvoorganger over veiligheid op universiteiten en hogescholen

(juli 2025) hebben gedaan om de samenwerking en uniformiteit in de aanpak van sociale en fysieke veiligheid op instellingen te verbeteren.¹

Samenwerking en kennisdeling

Een belangrijk element is kennisdeling tussen instellingen. De managers Integrale Veiligheid van de universiteiten komen wekelijks bij elkaar om een gezamenlijk dreigingsbeeld te maken door onder andere de actuele situatie te bespreken en ervaringen, kennis en *good practices* uit te wisselen. Dit draagt bij aan een gedeelde kennispositie en harmonisering van advisering aan de besturen. De hogescholen delen kennis en ervaringen met name tussen instellingen die in hetzelfde geografische gebied liggen, tussen instellingen van vergelijkbaar karakter, tussen (vertrouwens)functionarissen en breder in het landelijke Platform Integrale Veiligheid en op bestuurlijk niveau. Zo wordt eenduidig en efficiënt omgegaan met de ontwikkelde kennis en ervaring.

De voorbereiding van de opening van het academisch jaar is één van de onderwerpen waar de managers Integrale Veiligheid van de universiteiten met elkaar over gesproken hebben. Dit heeft ertoe bijgedragen dat bij de openingen, die op een aantal instellingen weliswaar zijn verstoord, escalatie is voorkomen. Op de hogescholen hebben de gezamenlijke voorbereidingen en de extra aandacht voor sociale veiligheid en respectvolle omgang met elkaar, als onderdeel van bijvoorbeeld de introductieactiviteiten, ertoe bijgedragen dat nieuwe escalaties tot op heden niet zijn opgetreden.

Normstelling

Ook doen instellingen aan gezamenlijke normstelling bij incidenten. Zo hebben universiteiten zich in een gezamenlijke publieksreactie duidelijk uitgesproken tegen het geweld bij een bezetting bij de Radboud Universiteit.² De instellingen blijven zich individueel en gezamenlijk uitspreken tegen grensoverschrijdende acties en vóór een veilige leer- en werkomgeving.

Identificeren daders en verhalen schade

De instellingen doen altijd aangifte van strafbare feiten wanneer die plaatsvinden tijdens protesten op hun terreinen, zoals bedreiging, vernieling of openlijke geweldpleging. De afgelopen periode is het gesprek gevoerd tussen de sector, de ministeries

¹ *Kamerstukken II 2024/25*, 29 240, nr. 175.

² [Universiteiten: recente gebeurtenissen zijn ernstig, opnieuw een grens over | Universiteiten van Nederland](#)

van Justitie & Veiligheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de politie en het Openbaar Ministerie (hierna: OM) over de knelpunten die instellingen ervaren bij het verhalen van de schade en het identificeren van daders, en de opvolging van aangiftes. Uit deze gesprekken en een inventarisatieronde onder de universiteiten is naar voren gekomen dat de knelpunten voor het grootste deel zijn terug te voeren op het probleem dat het niet altijd mogelijk is om de identiteit van de daders vast te stellen. Dit komt door het onoverzichtelijke en chaotische karakter van dergelijke situaties tijdens rellen op de campussen waardoor het niet altijd mogelijk is om vast te stellen wie verantwoordelijk is voor welk strafbaar feit. Hierbij wil ik opmerken dat de politie en het OM zich ten volle inzetten om de identiteit waar mogelijk te achterhalen. Tevens hecht ik eraan te benoemen dat ik als minister niet kan treden in opvolging door het OM noch bemoeienis kan hebben met de rechtsgang. Verder kan ik uw Kamer melden dat de universiteiten en politie momenteel procesafspraken maken over hun onderlinge samenwerking. Deze afspraken zijn onderdeel van de inspanningen die instellingen en politie verrichten om de demonstraties op campussen in goede banen te leiden en om ongeregelheden te voorkomen. **Hiermee heb ik uitvoering gegeven aan de moties van uw Kamer over het verhalen van schade en mijn toezegging over de opvolging van aangiftes.**³

Opzet evaluatie subsidieprogramma veiligheid

Een belangrijke actie in het kader van uniformering en samenwerking op veiligheid door de instellingen is de onafhankelijke evaluatie van het subsidieprogramma 'Integrale Veiligheid' 2016-2023 zoals aangekondigd in de brief van mijn ambtsvoorganger van 3 juli (Kamerstuk 29 240, nr. 166) over veiligheid op universiteiten en hogescholen.⁴ Het onderzoek zal inventariseren welke ervaringen, lessen en opbrengsten dit programma in de instellingen heeft opgeleverd die in de toekomst benut kunnen worden voor veiligheid en onderlinge samenwerking op dit onderwerp. Bijvoorbeeld als het gaat om de omgang met protesten en veiligheidsincidenten.

³ *Kamerstukken II, 2024/25, 29 240 nr. 168 en Kamerstuk 29 628, nr. 1270 en een toezegging aan het lid Heite (NSC) tijdens het debat op 10 september 2025 over academische vrijheid.*

⁴ *Als invulling van de motie Heite c.s. over 'centrale regie op veiligheid'. Kamerstukken II, 2025-2026, 29 240, nr. 166.*

Op korte termijn ga ik in gesprek met de instellingen over de opzet en aanpak van dit onderzoek. Het onderzoek start in 2026 en besteedt enerzijds aandacht aan de wijze waarop instellingen hun veiligheidsbeleid hebben ingericht. Anderzijds richt dit onderzoek zich nadrukkelijk op de coördinatie van het veiligheidsbeleid in de sector en de rol van uniformering en samenwerking bij het versterken van de veiligheid op de instellingen. Naar verwachting kan ik uw Kamer in het najaar van 2026 informeren over de uitkomsten en uw Kamer mijn reactie daarop geven.

Nauw verwant hieraan is de veiligheidsopgave waar de samenleving voor staat om de weerbaarheid tegen hybride en militaire dreigingen te verhogen. Deze dreigingen nemen door de veranderende geopolitieke situatie toe. Uw Kamer is hier eerder over geïnformeerd door mijn ambtsgenoten van Justitie en Veiligheid, en van Defensie.⁵ Op dit moment wordt door de koepelorganisaties UNL, VH, MBO-raad en UMCNL en KNAW en NWO voor het vervolgonderwijs en wetenschap gewerkt aan sectoragenda's met als doel instellingen te faciliteren om weerbaarder te worden. Elk van bovenstaande organisaties maakt een eigen agenda, waarmee recht gedaan wordt aan sectorspecifieke verschillen. Tegelijkertijd wordt een gemeenschappelijke benadering gehanteerd om van elkaar te leren, samen te werken en om eventueel ook sectoroverstijgende afspraken te kunnen maken met de ketenpartners zoals veiligheidsregio's en hulpdiensten.

Onderzoek naar meld- en klachtvoorzieningen

Een cruciaal kenmerk van een veilige leer- en werkomgeving is een goed werkend systeem van meld- en klachtvoorzieningen. Het is van groot belang dat studenten en medewerkers weten waar ze terecht kunnen om een melding te maken als zij grensoverschrijdend gedrag meemaken. In de praktijk blijkt echter dat het bieden van adequate meld- en klachtvoorzieningen veel uitdagingen kent.⁶ Daarom heeft mijn ambtsvoorganger Dijkgraaf, zoals toegezegd in de integrale aanpak sociale veiligheid in hoger

⁵ *Kamerstukken II, 2025/26*, 30 821 nr. 276.

⁶ Inspectie van het Onderwijs (2022). Studenten over de klachtenprocedure in het hoger onderwijs; KNAW (2022). Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap: van papier naar praktijk; Zestor (2022). Werkbeleving in hogescholen: Benchmark 2020-2021; Zakia Essanhaji (2023). De (on)mogelijkheid van klachten. Sofokles. Arbeidsinspectie (2024) Arbo in bedrijf special: Onderzoeksrapport Psychosociale arbeidsbelasting universiteiten, Onderzoek naar de stand van zaken rond werkdruk en ongewenst gedrag en de aanpak hiervan op 14 Nederlandse publieke universiteiten.

onderwijs en wetenschap (hierna: integrale aanpak), ^{7,8} een aanvullend onderzoek laten uitvoeren naar de kwaliteit van de klachtenprocedures om ze te verbeteren. Met dit onderzoek geef ik ook uitvoering aan de motie Westerveld over het vergroten van de bekendheid van klachtenprocedures in het hoger onderwijs.⁹

Belangrijkste resultaten en handelingsperspectieven

Uit het onderzoek blijkt dat op alle hogeronderwijsinstellingen een divers palet aan voorzieningen beschikbaar is en dat de meeste studenten en medewerkers bekend zijn met de aanwezigheid van deze voorzieningen.¹⁰ Het eerste contact van melders wordt in veel gevallen als laagdrempelig en ondersteunend ervaren. Echter, 34% van de ondervraagde studenten en 22% van de ondervraagde medewerkers geeft aan dat meldingen niet worden opgevolgd of afgerond.¹¹ Dit wordt volgens de onderzoekers deels veroorzaakt doordat studenten en medewerkers andere verwachtingen en behoeften hebben dan de voorziening biedt of kan bieden. Uit het onderzoek blijkt verder dat de meldingsbereidheid van studenten en medewerkers negatief wordt beïnvloed door onduidelijkheid die bestaat rond het meldproces en de opvolging van meldingen. Zo'n 70% van de studenten en 63% van de medewerkers geven in de enquête aan dat ze niet goed weten wat er gebeurt wanneer ze een melding of klacht indienen over ongewenst gedrag. Ook een hiërarchische structuur binnen de organisatie¹², zorgen over negatieve gevolgen van het doen van een klacht of melding en zorgen over de onafhankelijkheid van de voorzieningen, verminderen volgens het onderzoek de meldingsbereidheid en het vertrouwen in de voorzieningen.

Ik ben tevreden dat uit het onderzoek naar voren komt dat op alle onderwijsinstellingen een divers palet aan voorzieningen

⁷ *Kamerstukken II, 2023/24*, 29 240, nr. 131.

⁸ Zoals toegezegd in de integrale aanpak zijn ook de aanbevelingen van Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld meegenomen in dit onderzoek, *Kamerstuk II, 29240*, nr. 140.

⁹ *Kamerstukken II 2021/22*, 35 925 VIII, nr. 23.

¹⁰ Het onderzoek bevat een verkennend (kwantitatief) deel bestaande uit een online enquête ingevuld door 2.388 studenten, medewerkers, professionals en beleidsvertegenwoordigers van universiteiten en hogescholen en een verdiepend (kwalitatief) deel bestaande uit 40 verdiepende interviews met medewerkers en studenten en zes focusgroepen gericht op praktijkwerking en handelingsperspectieven.

¹¹ Hierbij is er een aanzienlijk verschil tussen studenten op hogescholen en universiteiten; 42% van de studenten op universiteiten had dit gevoel, tegenover 30% op hogescholen.

¹² Afhankelijkheidsrelaties tussen student en medewerker of medewerker en leidinggevendens zorgen voor een verminderd vertrouwen en een afname in de meldingsbereidheid.

beschikbaar is en studenten en medewerkers meestal hun weg hiernaartoe weten te vinden. Uit het onderzoek blijkt echter ook dat er verschillende factoren zijn die studenten en medewerkers kunnen belemmeren om zich te melden als er iets speelt, en dat die de werking van de voorzieningen beïnvloeden. Deze signalen baren mij zorgen.

Om de geschetste problematiek tegen te gaan, worden in het onderzoek zeven handelingsperspectieven gegeven met daaraan gekoppeld verschillende concrete acties (hieronder komen alle handelingsperspectieven aan bod).¹³ Zo raden de onderzoekers aan om het vertrouwen in de voorzieningen en de meldingsbereidheid te verbeteren (handelingsperspectief 1), onder andere door vanuit het bestuur een open en veilige cultuur uit te dragen en normerend op te treden. Dit kunnen zij bijvoorbeeld doen door te communiceren over de gedragscodes en welke gevolgen het niet naleven daarvan kan hebben. Ook het verbeteren van de informatievoorziening vanuit de instellingen over de verschillende functies en werkwijze van beschikbare meld- of klachtvoorzieningen kan hieraan bijdragen (handelingsperspectief 4). Verder wordt geadviseerd om te investeren in begeleiding en nazorg voor alle partijen in een procedure (handelingsperspectief 5). Deze ondersteuning kan bijdragen aan een gevoel van rechtvaardigheid en kan voorkomen dat mensen zich alleen gelaten voelen.

Uit het onderzoek komt daarnaast naar voren dat functionarissen uit de meld- en klachtvoorzieningen belemmerd worden in het uitvoeren van hun taken door beperkte beschikbare tijd, rolonduidelijkheid of gebrek aan inhoudelijke ondersteuning. De onderzoekers raden aan om te werken aan de professionalisering van de voorzieningen, onder andere door te zorgen dat functionarissen de uren en ontwikkelmogelijkheden krijgen die zij nodig hebben om hun functie optimaal uit te voeren (handelingsperspectief 2).

Het onderzoek laat verder zien dat meldingen en conflicten vaak worden afgehandeld buiten de formele voorzieningen om. Zo blijkt uit de enquêteresultaten dat studenten vaak een beroep doen op een docent (45%) of mentor (34%) en medewerkers op een leidinggevende (68%). Hoewel deze informele routes de toegankelijkheid vergroten, blijken de betrokkenen niet altijd toegerust om meldingen te begeleiden of op te volgen. De onderzoekers raden dan ook aan om te investeren in deze informele voorzieningen, bijvoorbeeld door leidinggevend en

¹³ Handelingsperspectief 1 tot en met 6 betreft de bevoegdheid van de instellingen, aanbeveling 7 de Vertrouwensinspectie.

medewerkers te trainen in de vaardigheden die zij nodig hebben als eerste aanspreekpunt en in hun signaalfunctie (handelingsperspectief 3).

Extern meldpunt en anoniem melden

In het onderzoek is conform een toezegging aan uw Kamer¹⁴ ook gekeken naar de potentie van een extern meldpunt en de mogelijkheid om anoniem te melden, met als doel de meldingsbereidheid te vergroten. Beide oplossingsrichtingen kennen zowel voor- als nadelen, zo blijkt uit dit onderzoek. Een extern meldpunt kan de drempel verlagen voor studenten en medewerkers die het gevoel hebben dat zij binnen hun eigen instelling niet terecht kunnen.^{15,16} Nadeel is dat een extern meldpunt vaak onbekend is met de cultuur en context van de instelling. Anoniem melden kan een uitkomst bieden voor studenten en medewerkers die hun ervaring willen delen maar niet betrokken willen zijn bij de opvolging ervan.¹⁷ Daartegenover staat dat anonieme meldingen in de praktijk zelden tot sanctionering kunnen leiden aangezien een gesprek, hoor en wederhoor en nazorg niet mogelijk zijn. Met het ontbreken hiervan kan mogelijk geen compleet beeld van de situatie ontstaan en is het lastiger voor de beklaagde om zich voldoende te verweren.

Zoals toegezegd in de integrale aanpak, is in het onderzoek naar meld- en klachtprocedures ook gekeken naar de rol van de Vertrouwensinspectie. De onderzoekers concluderen dat de Vertrouwensinspectie binnen het huidige stelsel een rol kan spelen bij de meld- en klachtvoorzieningen van het hoger onderwijs. Om te zorgen dat instellingen optimaal gebruik maken van deze

¹⁴ Hiermee geef ik invulling aan toezegging Westerveld (VSO factsheet sociale veiligheid, onderzoek doen naar anoniem melden, Kamerstukken II 2022/23, 31 288, nr. 944) en de toezegging die hierover is gedaan in het debat over de veiligheid op Nederlandse universiteiten op 23 januari 2025.

¹⁵ 36% van de medewerkers en 24% van de studenten geven in het onderzoek aan de voorkeur te hebben voor een extern meldpunt.

¹⁶ Een ander door Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (RCSGOG), Mariëtte Hamer, genoemd voordeel van een extern meldpunt is dat slachtoffers op die manier bijgestaan en ondersteund kunnen worden bij het doen van een melding. Zie ook de brief '[Advies aan de demissionair minister van OCW over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld in het hoger onderwijs en de wetenschap](#)' van de RCSGOG van 24 januari 2024.

¹⁷ Het onderzoek laat zien dat 41% van de studenten en 24% van de medewerkers die een melding heeft gemaakt, dat liever anoniem gedaan had.

expertise raden de onderzoekers aan om de bekendheid en het bereik van de instantie te vergroten (handelingsperspectief 7).

In het onderzoek wordt tenslotte aanbevolen om meer duidelijkheid te creëren over de reikwijdte van klacht- en meldvoorzieningen voor studenten (handelingsperspectief 6), specifiek als het gaat om situaties die zich voordoen op het snijvlak van verenigings- en instellingscontext. Bij de uitwerking van mijn wetsvoorstel rond de zorgplicht veiligheid in het vervolgonderwijs neem ik dit mee. Van belang is om hierbij te melden dat studie- en studentenverenigingen zelfstandige organisaties zijn en juridisch gezien niet onder de reikwijdte van de instelling vallen. Onderwijsinstellingen kunnen een eventuele subsidierelatie tijdelijk stopzetten of beëindigen, maar de studie- of studentenvereniging is en blijft zelf verantwoordelijk voor sociale veiligheid en eventuele sanctionering en incidentenafhandeling daaromtrent.

Opvolging van het onderzoek

De handelingsperspectieven bieden de instellingen, in aanvulling op de lopende acties¹⁸, goede handvatten om de sociale veiligheid onder hun studenten en medewerkers te verbeteren. De handelingsperspectieven zijn volgens het onderzoek relevant voor alle hogeronderwijsinstellingen. Tegelijkertijd constateren de onderzoekers duidelijke verschillen in hoe instellingen hun meld- en klachtvoorzieningen hebben ingericht. Sommige instellingen hebben bepaalde onderdelen adequaat ingericht en andere zijn nog volop in ontwikkeling. Er is volgens de onderzoekers dan ook niet één uniforme aanpak die voor iedere instelling werkt. Het is daarom aan de instellingen, meld- en klachtfunctionarissen en beleidsmedewerkers sociale veiligheid om te bepalen welke acties relevant en passend zijn voor de desbetreffende instelling. Deze afweging geldt ook voor het instellen van een extern meldpunt en het mogelijk maken van anoniem melden.

De koepels hebben toegezegd de rapportages en handelingsperspectieven te zullen bespreken met de instellingen, en hiermee aan de slag te gaan. Ik heb er vertrouwen in en reken erop dat de instellingen met de geboden handelingsperspectieven aan de slag gaan, passend bij de instelling. Om de handelingsperspectieven verder te brengen kunnen de instellingen

¹⁸ Zo hebben alle instellingen beleid ten aanzien van sociale veiligheid. Ook is er veel aandacht voor sociale veiligheid in de cao's: in de recente cao hogescholen is de verplichting opgenomen voor het aanstellen van een onafhankelijke ombudsfunctionaris per uiterlijk 1 januari 2027. In de cao universiteiten is afgesproken dat alle universiteiten een centraal meldpunt sociale veiligheid instellen.

desgewenst een aanvraag indienen bij het landelijke subsidieprogramma sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap, dat wordt uitgevoerd door de regiegroep Sociale Veiligheid, bijvoorbeeld voor initiatieven voor de ontwikkeling van trainingen en handreikingen.¹⁹ Ook de middelen voor uitvoering van de afspraken ten aanzien van sociale veiligheid in het Bestuursakkoord hoger onderwijs en wetenschap kunnen door onderwijsinstellingen hieraan worden besteed.⁹

Vertrouwensinspectie

Naar aanleiding van het onderzoek ga ik in gesprek met de Vertrouwensinspectie om samen te bekijken hoe de bekendheid van de Vertrouwensinspectie kan worden vergroot. Daarbij is het goed te benoemen dat de Vertrouwensinspectie een grotere rol zal spelen en daarmee meer bekendheid zal genereren op de instellingen als het wetsvoorstel Vrij en Veilig Onderwijs in werking treedt. Hierin wordt onder andere de meld- en overlegplicht, die nu geldt voor signalen van seksueel misbruik bij minderjarigen, uitgebreid naar seksuele intimidatie en naar meerderjarigen.

Meldingsdrempel seksueel grensoverschrijdend gedrag

In het kader van de opvolging van dit onderzoek ga ik ook graag nader in op de wijze waarop ik invulling geef aan de motie van het lid Beckerman (SP), die de regering verzoekt om 'samen met de hogeronderwijsinstellingen een plan te maken om de meldingsdrempel bij seksueel grensoverschrijdend gedrag te verlagen, daarbij studentes actief te betrekken en dit jaarlijks te evalueren'.²⁰ Hierbij heb ik aangegeven dat ik deze motie beschouw als onderdeel van het onderzoek naar meld- en klachtvoorzieningen dat ik met betrokkenheid van de sector heb uitgevoerd, en de opvolging daarvan. In het onderzoek worden mogelijkheden geschetst om de lage meldingsbereidheid aan te pakken, bijvoorbeeld door helder te communiceren waarvoor en wanneer studenten en medewerkers kunnen aankloppen bij meld- en klachtvoorzieningen en hoe het proces eruitziet. Daarnaast wijs ik uw Kamer op het voorgenomen wetsvoorstel rond de zorgplicht

¹⁹ De regiegroep stimuleert, verzamelt, ontwikkelt, financiert en monitort initiatieven om sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap te bevorderen. Vanuit de regiegroep worden belangrijke lessen en inzichten met de minister en de sector, zodat het landelijke beleid op sociale veiligheid verder versterkt kan worden. Ook draagt deze kennis bij aan het structureel borgen van sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap. <https://programasocialeveiligheid.nl>

²⁰ *Kamerstukken II 2025/26*, 31 288, nr. 1218. Uw Kamer heeft deze motie aangenomen met daarbij mijn appreciatie dat de motie geïnterpreteerd mag worden als steuntje in de rug van het beleid dat we reeds inzetten, aangezien we hier al mee aan de slag zijn.

veiligheid voor het gehele vervolgonderwijs (mbo, hbo en wo) waar ik momenteel aan werk. Dit wetsvoorstel draagt bij aan wat het lid Beckerman vraagt, aangezien het wetsvoorstel voor instellingen de verplichting tot veiligheidsbeleid expliciteert, daarbij de betrokkenheid van de medezeggenschap (waaronder studenten) regelt en evaluatie van het beleid verplicht.²¹

Wettelijke zorgplicht veiligheid

Instellingen hebben de plicht te zorgen voor een veilige omgeving voor iedereen die studeert, onderzoekt of werkt op een Nederlandse onderwijsinstelling in het vervolgonderwijs. Op dit moment werk ik aan een wetsvoorstel dat deze zorgplicht wettelijk verankert en expliciteert. Dit beoog ik te bewerkstelligen door de rollen en verantwoordelijkheden van verschillende actoren, zoals het instellingsbestuur, de raad van toezicht en de medezeggenschap, te verduidelijken, kaders te stellen voor adequaat veiligheidsbeleid en door het voorschrijven van een lerende cyclus voor dit beleid inclusief regelmatige evaluatie. Daarbij wordt, net als in het funderend onderwijs, een registratieplicht voor incidenten geïntroduceerd evenals een meldplicht voor ernstige veiligheidsincidenten. Ook wordt een eventuele wettelijke plicht voor het aanstellen van vertrouwenspersonen of een vergelijkbare functie verkend.

Ik vind het belangrijk te benadrukken dat de implementatie van de zorgplicht bij zal dragen aan de uniformiteit van het veiligheidsbeleid van instellingen. Immers, met de wet schets ik heldere kaders die voor elke instelling zullen gelden. Ook ontstaat hierdoor meer uniformiteit in de aanpak met betrekking tot sociale veiligheid in de hele keten van primair onderwijs tot en met universitair onderwijs.

Dit wetsvoorstel bevindt zich in een voorbereidende fase. Mede door de uitbreiding van de reikwijdte van dit wetsvoorstel naar het gehele vervolgonderwijs, en met het oog op de ontwikkelingen rond het wetsvoorstel Vrij en veilig onderwijs in het funderend onderwijs en de demissionaire status van het kabinet, is meer tijd nodig voor de voorbereiding van dit wetsvoorstel en de afstemming met het veld en met de inspectie. Het wetsvoorstel is dan ook niet, zoals door mijn ambtsvoorganger toegezegd, al dit najaar in internetconsultatie gegaan. Afhankelijk van de verdere

²¹ Doordat de handelingsperspectieven uit het onderzoek worden opgepakt en de andere aspecten uit de motie zullen worden meegenomen in het Wetsvoorstel zorgplicht veiligheid, beschouw ik hiermee de genoemde motie Beckerman (SP) als afgedaan.

ontwikkelingen, en de formatie van een nieuw kabinet, zal een conceptversie van dit wetsvoorstel in de eerste helft van 2026 in internetconsultatie gaan.

Wet bescherming klokkenluiders

Mijn ambtsvoorganger heeft aan uw Kamer toegezegd om in het kader van het onderzoek naar meld- en klachtvoorzieningen te kijken of de protocollen sociale veiligheid in lijn zijn met de Wet bescherming klokkenluiders.^{22,23,24} Hierover kan ik u melden dat universiteiten de Wet bescherming klokkenluiders hebben vertaald naar een eigen sectorale regeling die afgelopen januari is ingegaan. Daarnaast is in de cao van hogescholen opgenomen dat de instellingen verplicht zijn om een klokkenluidersregeling te hebben. Deze regelingen op universiteiten en hogescholen zijn in lijn met de Wet bescherming klokkenluiders.

Veiligheid Joodse studenten en medewerkers

Het is verschrikkelijk en onacceptabel dat Joodse studenten en medewerkers op hogescholen en universiteiten onveiligheid en antisemitisme ervaren. Hiervoor is geen plek in het onderwijs en ik zet mij dan ook, samen met instellingen, (Joodse) studenten en medewerkers, in om de veiligheid te verbeteren en antisemitisme aan te pakken. Joodse studenten en medewerkers moeten zich – net als alle studenten en medewerkers op onderwijsinstellingen – veilig en welkom voelen. Uw Kamer heeft mij ook via verschillende moties gevraagd om hier actie op te ondernemen.

Verkenning

Zoals toegezegd aan uw Kamer en als onderdeel van de kabinetsbrede Strategie Bestrijding Antisemitisme^{25,26} heb ik een verkenning laten uitvoeren naar de ervaringen van Joodse studenten en medewerkers met de meld- en klachtvoorzieningen.²⁷

²² [Hoger Onderwijs-, Onderzoek- en Wetenschapsbeleid | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

²³ Toezegging uit het debat DUO en hoger onderwijs van 23 oktober 2024 (Kamerstuk 31 288, nr. 1162).

²⁴ De verplichtingen in de wet en deze regeling zijn van kracht geworden terwijl het onderzoek al halverwege in uitvoering was. Hierdoor is het niet mogelijk geweest om dit mee te nemen in dit onderzoek.

²⁵ [Strategie Bestrijding Antisemitisme 2024-2030 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

²⁶ Toezeggingen TZ202502-100 en TZ202502-101.

²⁷ Enkele maanden na de start van het onderzoek naar meld- en klachtvoorzieningen is aan uw Kamer toegezegd dat hierbij ‘de omgang met meldingen en klachten van Joodse studenten en medewerkers’ ook meegenomen zou worden. Echter, uit de eerste resultaten bleek dat het

²⁸ Een aantal knelpunten uit de verkenning sluit aan bij bevindingen uit het onderzoek naar meld- en klachtvoorzieningen. Zo ervaren (Joodse) studenten en medewerkers een gebrek aan opvolging van klachten en meldingen, zorgt een ongelijke machtsverhouding ervoor dat ze afhoudend zijn bij het doen van een melding over een docent of collega en kiezen ze vaak voor informele routes. Het opvolgen van de handelingsperspectieven uit het hiervoor gepresenteerde onderzoek draagt daardoor ook bij aan verbetering van de meldingsbereidheid en opvolging van meldingen en klachten van Joodse studenten en medewerkers. Daarnaast bevat de verkenning enkele conclusies, die specifiek gelden voor Joodse studenten en medewerkers.

De onderzoekers concluderen dat er soms beperkte kennis lijkt te zijn bij functionarissen van meld- en klachtvoorzieningen en andere medewerkers die met Joodse studenten werken over welke uitingen, specifiek voor Joden, als kwetsend of antisemitisch kunnen worden ervaren.²⁹ Joodse studenten en medewerkers uit de verkenning ervaren dat ze bij het doen van een melding regelmatig moeten uitleggen wat antisemitisme inhoudt en waarom bepaalde uitingen als kwetsend worden ervaren. Hierdoor voelen zij zich minder gehoord of niet goed begrepen en wordt de stap om het gesprek voort te zetten of in de toekomst weer een melding te doen groter. In de verkenning wordt dan ook het handelingsperspectief geboden om de kennis en sensitiviteit rondom antisemitisme te verbeteren. In dit kader werk ik momenteel, samen met de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB), aan handreikingen voor vertrouwenspersonen en andere functionarissen, docenten en leidinggevendenden over het herkennen van en omgaan met antisemitisme.³⁰ De NCAB zal naar aanleiding van deze verkenning

onderzoek te weinig respondenten uit deze doelgroep bevatte. Er is daarom opdracht gegeven tot aanvullend onderzoek. De doorlooptijd van het aanvullende onderzoek was hierdoor kort en de omvang beperkt.

²⁸ Zoals ik ook heb toegezegd tijdens het debat over antisemitisme in april 2024 en in het debat over veiligheid op Nederlandse universiteiten in januari 2025. Hiermee doe ik deze toezegging af.

²⁹ De resultaten in de verkenning zijn gebaseerd zijn op ervaringen van een kleine groep respondenten. Voor de verkenning zijn drie focusgroepen en vijf interviews uitgevoerd. Twee van de focusgroepen bestonden uit acht Joodse studenten en medewerkers en één focusgroep bestond uit vijf meld- en klachtfunctionarissen. Om de validiteit te vergroten zijn de inzichten uit de focusgroepen getoetst bij diverse experts en sleutelpersonen die breder actief zijn. Zie verder de toelichting in voetnoot 28 over de korte doorlooptijd en beperkte omvang van deze verkenning.

³⁰ Toezegging 202510-156.

bekijken of hij meer kan doen op dit vlak. Zo is hij voornemens om in opvolging van de geboden handelingsperspectieven trainingen op dit terrein te ontwikkelen.

Verder komt uit de verkenning naar voren dat de actuele onrust op instellingen rond de oorlog in Gaza invloed heeft op de ervaringen en verwachtingen van Joodse studenten en medewerkers bij de meld- en klachtvoorzieningen. Zowel het innemen als het uitblijven van een publieke positie over deze kwestie door instellingen beïnvloedt het vertrouwen van Joodse studenten en medewerkers in de meld- en klachtvoorzieningen en de ervaren sociale veiligheid. Dit sentiment strekt zich in veel gevallen uit tot de functionarissen binnen de meld- en klachtvoorzieningen: zij worden soms gezien als onderdeel van hetzelfde institutionele geluid. Daarbij ervaren Joodse studenten en medewerkers dat meld- en klachtvoorzieningen minder goed aansluiten op de problemen die zij ervaren op hun instelling. Meld- en klachtvoorzieningen zijn in de kern ingericht op situaties waarin sprake is van ongewenst gedrag door een of meerdere personen. De problemen waar Joodse studenten en medewerkers uit de verkenning tegenaan lopen zijn niet altijd gericht op individuen, maar meer op bredere institutionele onrust en een daaruit voortvloeiend gevoel van sociale onveiligheid. Dit zijn geen kwesties die via meldvoorzieningen kunnen worden opgelost, maar raken aan de rol en verantwoordelijkheid van bestuur, studenten en medewerkers in het waarborgen van een veilige leer- en werkomgeving.

Gelukkig zie ik dat instellingen hiervoor verbeteringen realiseren. Zo zijn instellingen aan het verkennen hoe de infrastructuur in den brede beter kan worden ingericht op kwetsbare en gemarginaliseerde groepen, waaronder Joodse studenten en medewerkers. Andere initiatieven zijn het benoemen van een specifiek contactpersoon voor een Joodse studentenvereniging, het bieden van extra ondersteuning zodat activiteiten van deze verenigingen veilig en zonder verstoringen doorgang kunnen vinden en het faciliteren van gesprekken tussen Joodse studenten en medewerkers, vertegenwoordigers van de instellingen en een (studenten)rabbijn. Instellingen hebben mij toegezegd dat antisemitische symbolen na constatering altijd zo spoedig mogelijk worden weggehaald. Mochten er, naar aanleiding van het advies van de Taskforce Antisemitismebestrijding dat in februari 2026 wordt gepubliceerd, extra maatregelen nodig zijn om de veiligheid van Joodse studenten en medewerkers te borgen, ben ik uiteraard

bereid die te nemen. Hogescholen en universiteiten zien de uitkomsten van deze Taskforce met belangstelling tegemoet.³¹

Naast de interne voorzieningen zijn er ook *externe* meldpunten waar Joodse studenten en medewerkers van hogescholen en universiteiten gebruik van kunnen maken. Zo kunnen zij voor het melden van antisemitische incidenten, ondersteuning en advies terecht bij het meldpunt van het CIDI en discriminatie.nl.

Geheimhoudingsbedingen

In 2022 heeft uw Kamer een wetsvoorstel aangenomen waarmee geheimhoudingsbedingen in de (jeugd)zorg zijn verboden.³² Geheimhoudingsbedingen zijn bepalingen in (vaststellers)overeenkomsten tussen partijen waarin wordt overeengekomen om bepaalde informatie niet openbaar te maken of aan derden te verstrekken. Naar aanleiding van dit wetsvoorstel heeft het lid Kwint per motie gevraagd om na te gaan of deze geheimhoudingsbedingen ook in het onderwijs verboden moeten worden.³³ Naar aanleiding van deze motie heeft mijn ministerie een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheid van een verbod op geheimhoudingsbedingen in het onderwijs.³⁴ Aangezien het wetsvoorstel betrekking had op een verbod op geheimhoudingsbedingen in de relatie tussen patiënt/cliënt en zorgverlener is door mijn ministerie verkend of een verbod op geheimhoudingsbedingen tussen leerling/student en onderwijsinstelling (in het po, vo, mbo, hbo en wo) mogelijk en gewenst is.

Laat ik vooropstellen dat ik het doel van de motie onderschrijf. Incidenten in het onderwijs moeten bespreekbaar zijn. Uit de verkenning blijkt echter dat nut en noodzaak ontbreken om een wettelijk verbod op geheimhoudingsbedingen te regelen in het onderwijs. Hier zijn verschillende redenen voor.

³¹ Aldus verwoord in de bij de Kamerbrief 'Veiligheid op universiteiten en hogescholen' bijgevoegde brief van de koepelorganisaties UNL en VH. *Kamerstukken II 2024/25*, 29 240, nr. 175.

³² Het Wetsvoorstel Wijziging van diverse wetten in verband met zwijgbedingen in jeugdzorg, zorg en ondersteuning (Kamerstuk 35 771), Stb. 2022, nr. 283. Het genoemde verbod betreft zwijgbedingen m.b.t incidenten die de kwaliteit van zorg, hulp of ondersteuning raken of tot schade heeft geleid, had kunnen leiden of zou kunnen leiden.

³³ *Kamerstukken II*, 2021/22, 35 771, nr. 12.

³⁴ Waar in de motie de term 'zwijgbedingen' wordt genoemd, wordt in deze passage de meer gebruikelijke term 'geheimhoudingsbedingen' gebruikt.

Ten eerste blijkt uit een uitvraag onder de vertegenwoordigende partijen³⁵ dat geheimhoudingsbedingen tussen leerling/student en onderwijsinstelling nauwelijks voor lijken te komen. Hierbij dient te worden opgemerkt dat het vanwege de geheimhouding niet mogelijk is om met zekerheid vast te stellen hoe vaak dergelijke geheimhoudingsbedingen worden afgesproken. Daarom is gekeken of er signalen van geheimhoudingsbedingen bekend zijn. De uitvraag leverde weinig van dergelijke signalen op. Ten tweede zijn er al (wettelijke) instrumenten waarmee de reikwijdte en geldigheid van geheimhoudingsbedingen in het onderwijs worden beperkt. Ze zijn bijvoorbeeld nietig wanneer ze in strijd zijn met een wet of met de goede zeden of openbare orde.³⁶ Ten derde dienen geheimhoudingsbedingen (ook) ter bescherming van de privacy van beide partijen.

Daarnaast kwamen er uit de verkenning signalen van mogelijke arbeidsrechtelijke geheimhoudingsafspraken tussen werkgever en werknemer in de onderwijssector naar voren. Daarbij werd aangegeven dat deze ook betrekking konden hebben tot (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Als zodanig zijn geheimhoudingsbedingen in arbeidsrechtelijke vaststellingsovereenkomsten zeer gebruikelijk en vaak ook nuttig. Maar, zoals hiervoor aangegeven, is een geheimhoudingsbeding nietig wanneer ze in strijd is met een wet of met de goede zeden of openbare orde.

Ook kunnen cao-afspraken worden gemaakt over de inzet van geheimhoudingsbedingen. Zo is in de cao universiteiten afgesproken dat de werkgever of werknemer bij grensoverschrijdend gedrag altijd de mogelijkheid heeft om melding of aangifte te doen. Geheimhoudingsafspraken tussen werkgever en werknemer vallen onder de verantwoordelijkheid van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze minister heeft uw Kamer onlangs, in antwoord op vragen over goedkeuring van het Verdrag over het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer, geïnformeerd over de inzet van geheimhoudingsbedingen in het arbeidsrecht.³⁷

Tot slot

³⁵ De PO-raad, VO-raad, GO-raad, MBO-raad, UNL, VH, FNV, CNV, FvOv, AVS, AOb, Ouders en Onderwijs, KAJs, LAKS, LSVb, PNN, PostdocNL, ISO, Landelijke Vereniging Vertrouwenspersonen en IvhO zijn gevraagd naar signalen over geheimhoudingsbedingen.

³⁶ Zie artikel 3:40, 3:41 en 6:248, tweede lid, Burgerlijk Wetboek.

³⁷ *Kamerstukken II, 2024/25*. 36 684, nr. 6, Nota naar aanleiding van het verslag, p.7

De veiligheid van studenten en medewerkers op de onderwijsinstellingen heeft blijvende aandacht van zowel mijzelf als de instellingen. Ik wil graag benadrukken hoe waardevol ik het vind dat instellingen zich elke dag opnieuw inzetten voor deze sociale en fysieke veiligheid. Het is een voortdurende inspanning die het verschil maakt in het leven van studenten en medewerkers. Door deze toewijding creëren instellingen niet alleen een plek om te leren en werken, maar ook een thuisbasis waar iedereen zich kan ontwikkelen tot de beste versie van zichzelf.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
G. Moes