



Universiteit  
Utrecht

STAPPENPLAN VOOR STUDENTBESTUURDERS

# Wat te doen bij meldingen van ongewenst gedrag?



# Studentbestuurders: wat te doen bij meldingen van ongewenst gedrag?

Als vereniging wil je een plek bieden voor je leden om vriendschappen te sluiten, activiteiten te organiseren, samen te feesten en een mooie studententijd te hebben. Je besteedt aandacht aan sociale veiligheid, hebt een gedragscode opgesteld en er zijn twee vertrouwenscontactpersonen waar leden hun verhaal kwijt kunnen. En toch gebeuren er soms dingen die niet oké zijn en waar grenzen overschreden worden. Wanneer dat gebeurt is het belangrijk dat leden dit kunnen bespreken en, wanneer gewenst, ook kunnen melden.

Als studentbestuurder is het jouw rol en verantwoordelijkheid een actieve bijdrage te leveren aan een sociaal veilige vereniging. Dit doe je o.a. door zorgvuldig met meldingen van ongewenst gedrag om te gaan. Het is niet makkelijk om een integer en zorgvuldig proces te volgen bij een melding, zeker niet wanneer het mensen betreft die je (goed) kent.

Met dit stappenplan geven we je handvatten om een melding zorgvuldig te begeleiden. We geven je tools en tips hoe je dat stap voor stap kan aanpakken. Laten we van start gaan!

## Het bestuur of een van de bestuursleden ontvangt een:

- **Signaal:** je hebt een vermoeden, iemand maakt een opmerking, je hoort iets in de wandelgangen of diegene die het ongewenste gedrag aankaart wil dit alleen anoniem doen. Dat betekent dat je als bestuur of als VCP alleen een luisterend oor kan bieden of extern kan doorverwijzen, maar niet tot verdere actie of opvolging over kan gaan. Geef dit ook duidelijk aan bij degene die het signaal doorgeeft. Wel kan je nadenken over hoe je als bestuur op een andere manier aandacht kan besteden aan sociale veiligheid, bijvoorbeeld door het vergroten van bewustwording door middel van workshops of het aanpassen van je gedragscode.
- In het geval van meerdere anonieme signalen kan je als bestuur de afweging maken hier mee aan de slag te gaan. Houd hierbij in gedachte dat een transparant en zorgvuldig proces ook in dit geval belangrijk is.
- **Melding:** iemand geeft aan ongewenst gedrag te hebben meegemaakt. Ze beschrijven daarbij het gebeurde, inclusief de eigen naam plus de naam van diegene(n) die ze beschuldigen. Bij een melding is het je taak en rol als studentbestuurder om deze serieus te nemen en op te volgen. Nu gaat het stappenplan van start.
- Betreft de melding een (kandidaat)bestuurslid? Maak hier aparte afspraken voor. Een werkwijze zou kunnen zijn om dit betreffende bestuurslid tijdens het onderzoeken van de melding op non-actief te zetten, zodat de overige bestuursleden de melding goed kunnen oppakken. Draag zorg voor onpartijdigheid en betrek waar nodig ook een extern orgaan of persoon, zoals een Raad van Advies.

# Stappenplan



## DE MELDING

- Je ontvangt een melding via de mail, app of persoonlijk. De melding kan ook worden gedaan in samenspraak met de VCP. De melding kan tot je komen als bestuurder, maar ook omdat een lid jou dit als vriend(in) verteld.
- Wees je bewust van je rol als bestuurder. Jij hebt een verantwoordelijkheid naar de melder, beschuldigde en de vereniging.
- Communiceer helder over het proces; leg uit wat jouw rol is en wat de stappen zijn.
- Wijs de persoon op de ondersteuningsmogelijkheden binnen de vereniging, binnen de UU of extern.

### Ondersteuningsmogelijkheden:

- Voor studentbestuurders en VCP's: Bestuurlijk Actief ([bestuurlijkactiefuu@uu.nl](mailto:bestuurlijkactiefuu@uu.nl)) & Sociale Veiligheid ([socialeveiligheid@uu.nl](mailto:socialeveiligheid@uu.nl)). Hulp bij het proces, advies hoe gesprekken aan te pakken en goed je rol te vervullen. **Geen advies over sancties.**
- Voor melders: VCP van vereniging of vertrouwenspersoon van Universiteit Utrecht. De vertrouwenspersoon van Universiteit Utrecht zal hierbij een luisterend oor en doorverwijzing naar de juiste hulp bieden, maar niet dieper ingaan op de casus zelf.
- Voor beschuldigten: wanneer het een melding betreft van een UU-student tegen een UU-student en deze (mogelijk) impact heeft op de studie kan de beschuldigde ook terecht bij de Begeleider Beschuldigten van de UU.



## VORM EEN DUO MET EEN MEDEBESTUURDER EN START OP

- Betrek een medebestuurder voor afstemming, advies en zorgvuldige verslaglegging wanneer er een melding binnenkomt van ongewenst gedrag. Deze melding wordt dus opgepakt door twee bestuursleden. Besluiten over eventuele sancties kunnen door de twee bestuursleden of met het gehele bestuur gemaakt worden.
- Draag zorg voor onpartijdigheid. Dit betekent dat diegenen die de melding opvolgen dit op een neutrale manier kunnen doen. Dit wordt lastig(er) wanneer mensen goede vrienden, partners of huisgenoten zijn bijvoorbeeld. Twijfel je, om welke reden dan ook, of jij de juiste persoon bent om deze melding op te pakken? Vraag dan een plaatsvervanger.
- Benoem ondersteuningsmogelijkheden (zie hierboven beschreven).

Uitgangspunt om deze melding op te pakken zijn de reglementen, gedragscode en/of huisregels en statuten van je vereniging.



## VERKEN DE MELDING MET EEN EMPATHISCH EN DOORTASTEND GESPREK

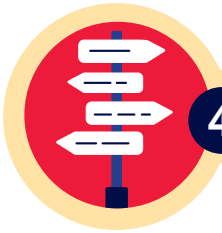
- Voer een gesprek met de melder. Verken de situatie, maak een inschatting van de ernst en in welke mate er sprake is van een patroon. Wijs op de mogelijkheid om ook met de vertrouwenscontactpersoon in gesprek te gaan waarin de vertrouwelijkheid wordt gegarandeerd. Als bijlage vind je een gesprekshandleiding voor hoe je een empathisch gesprek voert met een melder en met de beschuldigde.
- Voer een gesprek met diegene die beschuldigd wordt. In het gesprek met de beschuldigde kan je diegene wijzen op ondersteuning vanuit de universiteit: de Begeleider Beschuldigten.
- Maak een analyse van het totaalbeeld van de melding. Verken de belangen van eventuele andere betrokkenen.



3

### OVERWEEG & COMMUNICEER TIJDELIJKE MAATREGELEN

- Bepaal samen of een tijdelijke maatregel nodig is. Dit is alleen zo in een onhoudbare of ernstige situatie.
- Informeer de betrokkene(n): melder en beschuldigde, motiveer de maatregel en geef inzicht in het verdere proces.



4

### OVERWEEG GEPASTE INTERVENTIE & VOER ZORGVULDIG UIT

Bepaal hoe de melding zorgvuldig wordt opgevolgd. In de praktijk vereist dit maatwerk. Interventiemogelijkheden zijn bijvoorbeeld:

- Een gezamenlijk gesprek
- Stoppen van deelname aan een reis, activiteit of commissie
- Schorsing
- Royeren

Ook kan het voorkomen dat je niet overtuigd bent van de melding en onvoldoende reden/grond ziet voor een maatregel tegen de beschuldigde.



5

### COMMUNICEER MET BETROKKENEN

- Communiceer tijdig en zorgvuldig over de stappen in het proces met melder en beschuldigde.
- Waarborg de privacy van de betrokkenen zo goed mogelijk, ook binnen de vereniging.
- Houd rekening met de wensen van de melder in het bepalen van de communicatie rondom een casus.
- Maak de afweging voor wie het belang is om geïnformeerd te worden, dit is contextafhankelijk. Wanneer er sprake is van roddels binnen de vereniging kan het goed zijn om wel transparantie te bieden. Dit vergroot het gevoel van sociale veiligheid in de vereniging, de leden weten dan er gehandeld wordt wanneer er een melding wordt gedaan.



6

### NAZORG & EVALUEER DE AANPAK

- Monitor eventuele herhaling en hoe het gaat met het welzijn van de melder, de beschuldigde en de omgeving.
- Bedenk hoe je omgaat met de terugkeer van de beschuldigde in de vereniging. Hoe waarborg je sociale veiligheid voor iedereen?
- Zorg voor goede nazorg, zoals ondersteuning of hulp van externe organisaties zoals Centrum Seksueel Geweld.
- Evalueer de aanpak en pas eventueel je reglementen, gedragscodes, huisregels en/of statuten aan op basis hiervan.

# Bijlage: gesprekshandleiding

## HET BESTUURSLID DAT HET GESPREK VOERT MET DE MELDER:

- ▶ **Legt helder uit wat zijn/haar/diens rol is** in het proces en welke stappen volgen (dus: verwachtingen afstemmen)
- ▶ **Benadrukt vooraf dat vertrouwelijkheid grenzen heeft**
  - sommige dingen móeten gedeeld worden als veiligheid dat vraagt
- ▶ **Maakt tijd en geeft volledige aandacht**
  - stelt de melder op diens gemak en volgt het tempo van de melder (dus niet te snel naar oplossingen duwen)
- ▶ **Erkent dat het moed kost om dit te vertellen**
  - "Fijn dat je dit deelt, dit is belangrijk."
- ▶ **Vraagt waar de melder naar op zoek is**
  - wil je vooral je verhaal kwijt?
  - advies?
  - een oplossing
  - of een mix hiervan?
  - een melder gaat niet over de uiteindelijke maatregel, maar kan wel aangeven welke opvolging diegene graag wil
- ▶ **Geeft ruimte aan het verhaal én de emoties**
  - actief luisteren, gevoelens spiegelen, doorvragen
- ▶ **Stelt open en neutrale vragen**
  - zonder aannames, en bespreekt wat het gedrag met de melder heeft gedaan (hoe heeft dit je geraakt / hoe voelt het om erbij te zijn?)
- ▶ **Ziet de belangen van alle betrokkenen**
  - "meerzijdige partijdigheid": iedereen telt in het proces
- ▶ **Neemt de melder serieus**
  - voorkomt bagatelliseren of victim blaming (dus niet: "Maar heb je wel duidelijk nee gezegd?")
- ▶ **Bespreekt wat nodig is om de situatie weer veilig te maken**
  - tijdens activiteiten, in commissies, groepsapps, etc.
- ▶ **Benoemt hulpopties**
  - bijvoorbeeld een gesprek met de Vertrouwenscontactpersoon (VCP)
- ▶ **Houdt de melder goed op de hoogte van de vervolgstappen**
  - na elke fase uitleggen wat er gebeurt en waarom

## HET BESTUURSLID DAT HET GESPREK VOERT MET DE BESCHULDIGDE:

- ▶ **Legt helder uit wat de situatie is en waarom het gesprek plaatsvindt**
  - zonder details die de privacy van de melder schenden
- ▶ **Benadrukt hoe het proces werkt**
  - hoor & wederhoor, zorg voor veiligheid voor iedereen
- ▶ **Vertelt eerlijk over de beperkte vertrouwelijkheid**
  - "Sommige dingen moeten we delen als veiligheid dat vraagt"
- ▶ **Geeft ruimte aan het verhaal en perspectief van het lid**
  - iedereen wordt gehoord in dit proces
- ▶ **Benadrukt dat intentie niet altijd hetzelfde is als effect**
  - gedrag kan anders binnenkomen dan bedoeld
- ▶ **Bespreekt wat het gedrag bij anderen teweeg heeft gebracht**
  - zonder verwijten of oordeel
- ▶ **Stelt neutrale (open) vragen en checkt het wederzijds begrip**
  - "Hoe was dat voor jou?", "Wat herken je daarin?"
- ▶ **Houdt meerzijdige partijdigheid in het vizier**
  - iedereen verdient een veilige plek binnen de vereniging
- ▶ **Vermijdt beschuldiging of escalatie**
  - feitelijk blijven, geen aannames
- ▶ **Stimuleert reflectie en de bereidheid tot aanpassing**
  - "Wat kan helpen om dit in toekomst te voorkomen?"
- ▶ **Bespreekt samen wat nodig is om een veilige sfeer te herstellen**
  - afspraken, begeleiding, grenzen
- ▶ **Benoemt welke ondersteuning er voor dit lid beschikbaar is**
  - ook hij/zij/hen kan met de VCP praten
- ▶ **Houdt het lid op de hoogte over vervolgstappen**
  - duidelijkheid vermindert stress en onzekerheid

**Meer informatie over Sociale Veiligheid bij de Universiteit Utrecht**  
[bestuurlijkactiefutrecht.nl/meer-weten-over/sociale-veiligheid/](https://bestuurlijkactiefutrecht.nl/meer-weten-over/sociale-veiligheid/)