

/ Beknopte verkenning antisemitisme

Ervaringen van Joodse studenten en medewerkers met meld- en klachtvoorzieningen voor sociale onveiligheid in het hoger onderwijs

In opdracht van: het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Datum: 7 juli '25

Inleiding

In de afgelopen periode heeft onderzoeksbureau Andersson Elffers Felix (AEF) in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) onderzoek uitgevoerd naar meld- en klachtvoorzieningen voor sociale veiligheid in het hoger onderwijs. Dat onderzoek richtte zich op de feitelijke inrichting hiervan en de ervaringen van studenten en medewerkers met deze voorzieningen. In debatten met de Tweede Kamer hebben de toen zittende ministers van OCW (april 2024 en januari 2025) toegezegd om in het onderzoek ook te kijken naar antisemitisme, de omgang met klachten en meldingen hierover en naar handelingsperspectieven. Dit is ook opgenomen in de kabinetsbrede Strategie Bestrijding Antisemitisme. Op basis van het landelijke onderzoek kunnen daar echter geen uitspraken over worden gedaan. Ondanks dat er gevraagd is naar ervaringen met antisemitisme, kwam er uit de enquêtes en interviews met medewerkers en studenten op dit punt te weinig respons om hier conclusies over te trekken. OCW heeft daarom besloten aanvullend op dit onderzoek een beknopte verkenning naar de ervaringen van Joodse studenten en medewerkers uit te laten voeren. In deze notitie worden de aanpak en bevindingen van deze verkenning beschreven.

Onderzoeksvragen

Het doel van deze beknopte verkenning is om een beeld te krijgen van hoe Joodse studenten en medewerkers de (toegang tot de) meld- en klachtvoorzieningen in het hoger onderwijs ervaren. Het doel is nadrukkelijk niet om te onderzoeken welk deel van de Joodse gemeenschap sociale onveiligheid in het hoger onderwijs heeft ervaren. Dit onderzoek richt zich op vijf onderzoeksvragen:

Centrale onderzoeksvragen

1. Hoe ervaren studenten en medewerkers met een Joodse achtergrond de meld- en klachtvoorzieningen bij onderwijsinstellingen?
2. Zijn er specifieke zaken waar Joodse studenten en medewerkers tegenaan lopen in de (toegang tot de) meld- en klachtvoorzieningen die niet gelden voor andere minderheidsgroepen?
3. Welke knelpunten ervaren Joodse studenten en medewerkers in de (toegang tot de) meld- en klachtvoorzieningen?
4. Hoe gaan onderwijsinstellingen om met meldingen en klachten, bijvoorbeeld in doorverwijzing naar de strafrechtketen?
5. Welke handelingsperspectieven zijn er die de voorzieningen voor Joodse studenten en medewerkers kunnen verbeteren?

Onderzoeksopzet

Voor deze beknopte verkenning zijn drie focusgroepen en vijf interviews uitgevoerd. Twee focusgroepen zijn georganiseerd met acht Joodse studenten en medewerkers: één fysieke en één online bijeenkomst. Daarnaast vond een online focusgroep met vijf meld- en klachtfunctionarissen plaats, dat waren voornamelijk vertrouwenspersonen. In de focusgroepen stonden de ervaringen centraal van de studenten, medewerkers en functionarissen. Ook hebben we gevraagd naar oplossingen voor de knelpunten waar zij tegenaan lopen.

In aanvulling zijn er vijf interviews gehouden met stakeholders; het Nederlands Joodse studentenoverleg (NJSO), de Studentenrabbijn en de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB), en met personen (zoals docenten) die een informele rol hebben gespeeld bij het toeleiden van Joodse studenten en medewerkers naar de meld- en klachtvoorzieningen. In deze interviews hebben we de beelden uit de focusgroepen getoetst en aangevuld, en eveneens gevraagd naar handelingsperspectieven voor knelpunten.

De deelnemers voor de focusgroepen en interviews zijn geworven via een belronde met experts en relevante instanties binnen de Joodse gemeenschap – denk hierbij aan Joodse studie- en studentenverenigingen, docenten van Joodse studies en aanpalende opleidingen, en de studentenrabbijn. Deze verkenning is uitgevoerd van medio mei tot medio juni 2025. De opbrengsten zijn voorgelegd aan de klankbordgroep, bestaande uit UNL, VH, ISO, LSVb, FNV, PNN en de Onderwijsinspectie.

Kanttekening bij de interpretatie van de bevindingen

Vanwege de korte doorlooptijd en de beperkte omvang van deze verkenning zijn de resultaten gebaseerd op ervaringen van een kleine groep respondenten. Veel van de respondenten komen uit de Randstad en alle respondenten behalve één zijn verbonden aan een universiteit. Hoewel dit een kwalitatieve verkenning betreft die niet beoogt representatieve uitkomsten te presenteren, is het goed te vermelden dat de ervaringen van studenten en medewerkers van buiten de Randstad en aan hogescholen dus onderbelicht zijn of niet voorkomen in deze bevindingen. Wel zijn de inzichten uit de focusgroepen getoetst bij diverse experts en sleutelpersonen die breder actief zijn om zo de validiteit te vergroten.

Bevindingen

We bespreken hieronder de bevindingen aan de hand van de onderzoeksvragen.

Onderzoeksvraag 1. Hoe ervaren studenten en medewerkers met een Joodse achtergrond de meld- en klachtvoorzieningen bij onderwijsinstellingen?

De Joodse studenten en medewerkers waarmee gesprekken zijn gevoerd hebben niet allemaal gebruik gemaakt van meld- en klachtvoorzieningen in hun instelling. In sommige gevallen omdat ze geen sociale onveiligheid ervaren. In andere gevallen omdat ze bewust ervoor kiezen geen gebruik te maken van de voorzieningen die specifiek zijn ingericht voor het opvangen van meldingen en klachten over ongewenst gedrag (zie verderop).

Studenten en medewerkers die wel melding doen van ongewenst gedrag of een gevoel van sociale onveiligheid, doen dat (in eerste instantie) vaak bij een docent, mentor of vertrouwenspersoon.

Opvallend is dat de meesten **een andere of parallelle route kiezen dan de formele meld- en klachtvoorzieningen**¹. Zo weten Joodse studenten en medewerkers relatief makkelijk de weg te vinden naar het management of bestuursniveau van een instelling, bijvoorbeeld door rechtstreeks contact te leggen met een decaan of het college van bestuur.

Daarnaast blijkt uit de gesprekken dat Joodse studenten en medewerkers zich vaak **wenden tot hun eigen netwerk** binnen de instelling, bijvoorbeeld tot collega's of medestudenten die ook een Joodse achtergrond hebben. Die informele weg voelt veiliger en vertrouwder dan het formele meldproces, geven respondenten aan. Daarnaast wordt regelmatig melding gemaakt bij partijen die niet gelieerd zijn aan de onderwijsinstelling, zoals de NCAB of de landelijke Studentenrabbin.

De **ervaringen** van de respondenten met de formele en informele meld- en klachtvoorzieningen zijn **wisselend en in sommige gevallen zeer negatief**. Respondenten geven aan dat de personen bij wie zij aankloppen soms een afhoudende reactie hebben op hun melding over antisemitisme, zie ook het antwoord op de volgende onderzoeksvraag. De meest negatieve ervaringen van respondenten komen echter voort uit het feit dat meldingen niet altijd (zichtbaar) worden opgevolgd en het probleem zo evenmin wordt opgelost. Dit roept teleurstelling, frustratie en boosheid op bij een aantal respondenten. Het nut van melden bij de instelling wordt door hen gezien als heel beperkt. Dit leidt ertoe dat niet iedereen zich meldt. Overigens speelt het gevoel dat melden beperkt nuttig is niet alleen bij Joodse studenten en medewerkers maar veel breder, blijkt het landelijke onderzoek naar het functioneren van meld- en klachtvoorzieningen². Dat geldt ook voor de teleurstelling bij respondenten over de opvolging van hun melding.

Onderzoeksvraag 2. Zijn er specifieke zaken waar Joodse studenten en medewerkers tegenaan lopen in de (toegang tot de) meld- en klachtvoorzieningen die niet gelden voor andere minderheidsgroepen?

Tijdens het eerste contact met meld- of klachtfunctionarissen geven respondenten aan dat ze regelmatig moeten **uitleggen wat antisemitisme inhoudt** en waarom bepaalde uitingen als kwetsend worden ervaren. Hierdoor voelen studenten zich minder gehoord of niet goed begrepen. De stap om het gesprek voort te zetten of in de toekomst weer een melding te doen wordt zo groter.

Uit de gesprekken blijkt dat het vertrouwen van Joodse studenten en medewerkers in de voorzieningen **indirect ook beïnvloed kan worden door de actuele onrust** op instellingen rond het conflict tussen Israël en de Palestijnse gebieden. Sommige respondenten geven aan dat de manier waarop een bestuur reageert (zowel het innemen als juist het uitblijven van een publieke positie) bij hen wantrouwen aanwakkert in de neutraliteit van de meld- en klachtvoorzieningen op de instelling.

Aanvullend speelt dat sommige medewerkers of functionarissen uit de meld- en klachtvoorzieningen zelf in academische of privésfeer een (publieke) positie innemen. Dit leidt bij Joodse studenten en medewerkers tot onzekerheid over hoe hun melding zal worden ontvangen. De angst is dat hun ervaring gebagatelliseerd of gepolitiseerd wordt. Overigens geven de meeste vertrouwenspersonen in dit onderzoek juist aan dat zij zeer terughoudend zijn met het uiten van hun meningen (ook privé) met oog op hun onafhankelijkheid als meld- of klachtfunctionaris.

¹ De meeste hogescholen en universiteiten hebben vertrouwenspersonen, ombudsfunctionarissen en/of klachtencommissies als formele meld- en klachtfunctionarissen.

² Andersson Elffers Felix en Kohnstamm Instituut (2025) Eindrapport meld- en klachtvoorzieningen in het hoger onderwijs

Onderzoeksvraag 3. Welke knelpunten ervaren Joodse studenten en medewerkers in de (toegang tot de) meld- en klachtvoorzieningen?

Uit de gesprekken blijkt dat het doen van een **melding over een docent door studenten gepaard gaat met extra drempels**. Dit geldt niet alleen voor Joodse studenten, maar is een breder gedeeld knelpunt zo blijkt uit de resultaten van het bredere landelijke onderzoek naar de meld- en klachtvoorzieningen³. In de praktijk wordt studenten vaak geadviseerd het gesprek aan te gaan. De ongelijke verhouding en het feit dat de docent vaak verantwoordelijk is voor de beoordeling van de student, maken die stap lastig.

Joodse studenten en medewerkers ervaren ook dat **meld- en klachtvoorzieningen minder goed aansluiten op de problemen die zij ervaren** op hun instelling. De meldingen over antisemitisme die de respondenten uit deze verkenning deden, hadden meestal niet zozeer betrekking op henzelf als individu, maar betroffen vaak antisemitisme gericht op een grotere groep (denk aan uitingen bij demonstraties, racistische leuzen in onderwijsgebouwen, uitspraken in app-groepen van studenten). De functionarissen in de voorzieningen, zoals vertrouwenspersonen, boden meestal wel een luisterend oor volgens de respondenten, maar konden de antisemitische uitingen in kwestie niet per se (helpen) oplossen. Overigens geldt ook dit punt niet alleen voor Joodse studenten en medewerkers. In het bredere onderzoek naar meld- en klachtvoorzieningen bleek dat vertrouwenspersonen vaak weinig meer (kunnen) doen dan het organiseren van een gesprek, om te komen tot een oplossing voor melders.

Onderzoeksvraag 4. Hoe gaan onderwijsinstellingen om met meldingen en klachten, bijvoorbeeld in doorverwijzing naar de strafrechtketen?

Doorgaans hanteren instellingen in de omgang met meldingen en klachten van antisemitisme **geen specifiek beleid of specifieke voorzieningen voor Joodse studenten en medewerkers**. Individuele meldingen worden via reguliere wegen opgevangen en behandeld, bijvoorbeeld via een vertrouwenspersoon of formele klachtenprocedure. In sommige gevallen kunnen studenten of medewerkers doorverwezen worden naar instanties buiten de instelling, afhankelijk van de aard van de melding, zoals politie of antidiscriminatievoorzieningen. De respondenten die we spraken in deze verkenning hebben allen geen ervaring met een doorverwijzing naar de strafrechtketen. Meld- en klachtfunctionarissen geven wel aan dat ze een melder of klager daarop kunnen wijzen, maar geen advies over geven.

Hoewel er geen aanwijzingen zijn dat functionarissen uit de meld- en klachtvoorzieningen een andere werkwijze hanteren in het contact met Joodse studenten en medewerkers, blijkt uit de gesprekken dat zij wel **rekening houden met de onrust binnen instellingen**. De functionarissen die wij spraken, benadrukten dat zij uit eigen beweging terughoudend zijn met het doen van politieke uitlatingen.

Onderzoeksvraag 5. Welke handelingsperspectieven zijn er die de voorzieningen voor Joodse studenten en medewerkers kunnen verbeteren?

De Joodse studenten en medewerkers, en meld- en klachtfunctionarissen zien twee concrete handelingsperspectieven om de voorzieningen specifiek voor deze groep te verbeteren:

- ▶ Het **versterken van kennis en sensitiviteit rondom antisemitisme** bij functionarissen binnen de meld- en klachtvoorzieningen en eventueel andere medewerkers die met Joodse studenten werken. Dit kan ervoor zorgen dat functionarissen beter zijn toegerust op meldingen of klachten

³ Andersson Elffers Felix en Kohnstamm Instituut (2025) Eindrapport meld- en klachtvoorzieningen in het hoger onderwijs

over antisemitisme. Ook kan het indirect de meldingsbereidheid en het vertrouwen in de formele voorzieningen op de instelling vergroten, omdat melders en klagers dan niet ervaren dat ze het begrip antisemitisme eerst moeten uitleggen. Instellingen kunnen dit organiseren aan de hand van voorlichting of een training van functionarissen, zoals door medewerkers van de NCAB of de Anne Frank Stichting. Met name op instellingen met weinig Joodse studenten en medewerkers is het niet realistisch en doelmatig om deze trainingen te geven. Daar kan goede voorlichting helpend zijn. Bovendien kan met voorlichting ook de grote groep mentoren, docenten en studieadviseurs die een rol vervullen als informeel meldpunt beter worden bereikt.

- In het verlengde van het eerste handelingsperspectief zal er ook **meer duidelijkheid moeten worden gecreëerd hoe om te gaan met meldingen of klachten over antisemitisme**. Deze duidelijkheid is in de eerste plaats voor de functionarissen zelf van belang; wat kunnen zij wel of niet bieden in het geval van antisemitisme aan melders? En andersom helpt het studenten en medewerkers betere verwachtingen te hebben van de voorzieningen op hun instelling. Indirect kan dit ook het vertrouwen in de voorzieningen vergroten. Instellingen kunnen deze duidelijkheid bieden door bijvoorbeeld een handreiking op te stellen. Dat is overigens in algemene zin voor sociale onveiligheid aanbevelingswaardig. Ook kunnen meld- en klachtfunctionarissen geholpen worden door een aanspreekpunt aan te wijzen die voor hen fungeert als klankbord bij twijfels over hoe zij met een melding moeten omgaan of als ze behoefte hebben aan ondersteuning of informatie. Dat kan intern, bijvoorbeeld één van de vertrouwenspersonen, of extern, zoals via de NCAB worden belegd. Het aanwijzen van een deskundig aanspreekpunt verkleint handelingsverlegenheid en draagt bij aan een zorgvuldige opvang van Joodse studenten en medewerkers die melding doen.

Conclusie

Meld- en klachtvoorzieningen zijn niet volledig passend voor antisemitisme

In deze verkenning zijn er geen instellingen naar voren gekomen met aparte voorzieningen voor Joodse studenten en medewerkers. De reguliere meld- en klachtvoorzieningen die voor hen beschikbaar zijn, zijn in de kern ingericht op situaties waarin sprake is van ongewenst gedrag door een of meerdere personen. Het antisemitisme waar Joodse studenten en medewerkers mee te maken krijgen is echter lang niet altijd individueel gericht, en kent soms ook geen aanwijsbare veroorzaker. De formele meld- en klachtvoorzieningen zoals een vertrouwenspersoon, kunnen daarin een luisterend oor bieden, een gesprek organiseren is dan al lastiger. Daarmee zijn de voorzieningen niet altijd geschikt om antisemitisme op te volgen. Dat kan overigens ook gelden voor andere vormen van discriminatie of racisme. Dat viel buiten de scope van deze verkenning. Wel wordt duidelijk dat Joodse studenten en medewerkers hun informele netwerk of andere (informele) voorzieningen benutten parallel aan of als alternatief voor de reguliere voorzieningen.

Dit kan leiden tot negatieve ervaringen voor Joodse studenten en medewerkers

De Joodse studenten en medewerkers die we in deze verkenning spraken, hebben veelal grotere verwachtingen van opvolging ('het oplossen') dan dat functionarissen (kunnen) bieden. Dat zorgt voor een negatieve ervaring en frustratie bij de melders. Het nut van melden wordt door hen in twijfel getrokken en verlaagt de meldingsbereidheid. Deze knelpunten zijn niet uniek voor Joodse studenten en medewerkers. Een gebrek aan opvolging en/of verkeerde verwachtingen van melders over de rol van functionarissen, in het bijzonder vertrouwenspersonen, sluiten aan bij bevindingen uit het

eerdere onderzoek naar meld- en klachtvoorzieningen in het hoger onderwijs.⁴ Het is nodig dat instellingen verduidelijken waarvoor melders kunnen aankloppen (en waar niet voor) en wat de verschillende voorzieningen kunnen bieden. Een knelpunt dat wel uniek is voor de Joodse studenten en medewerkers is dat functionarissen volgens respondenten soms beperkte kennis over antisemitisme hebben. Dat voedt eveneens een negatieve ervaring en het wantrouwen over de voorzieningen.

Duidelijkheid en kennis over hoe om te gaan met antisemitisme kan de voorzieningen voor Joodse studenten en medewerkers verbeteren

Deze verkenning laat zien dat Joodse studenten en medewerkers die antisemitisme ervaren op hun instelling in principe terecht kunnen bij de reguliere meld- en klachtvoorzieningen. Voor een deel van deze meldingen is dat passend. Voor een ander deel van de meldingen, waar antisemitisme zich vaker voordoet in het verlengde van onrust op instellingen, kunnen functionarissen minder betekenen voor melders. Deze kwesties raken aan vragen als: hoe ga je zorgvuldig om met protest en activisme binnen instellingen, en hoe geef je ruimte aan verschil van perspectief? Dit zijn geen kwesties die via reguliere meld- en klachtvoorzieningen kunnen worden opgelost. Ze raken aan de rol en verantwoordelijkheid van bestuur, studenten en medewerkers in het waarborgen van een prettige, inclusieve studie- en werksfeer.

Het valt op dat een groot deel van de respondenten het eigen netwerk goed weet te benutten om hierover in gesprek te gaan met decanen of bestuurders van de eigen instelling. Zij wensen onder meer van hun College van Bestuur meer duidelijkheid over hoe er binnen hun instelling wordt omgegaan met antisemitisme en wat (welke) voorzieningen daarin doen. Andersom helpt het als meld- en klachtfunctionarissen beter op de hoogte zijn van wat zij kunnen betekenen in deze situaties; en voldoende kennis hebben van antisemitisme en uitingen daarvan. Dat kan de meldingsbereidheid en het vertrouwen bij deze groep vergroten. Instellingen kunnen daarvoor de eerdergenoemde handelingsperspectieven benutten.

⁴ Andersson Elffers Felix en Kohnstamm Instituut (2025) Eindrapport meld- en klachtvoorzieningen in het hoger onderwijs