

Joris Cuppen, Roos Geurts, Myrthe Hendrix (ResearchNed)
Isis Derks, Loes van Druten, Daniëlle van Helvoirt,
Marjolein Muskens (KBA Nijmegen)
Nina Esmeijer, Wendy Nelen, Marsha Philipsen,
Imke Schoppink, Lisa Reijmers (Praktikon)



Monitor Integrale Veiligheid MBO 2023: Sectorrapport

Monitor Integrale Veiligheid MBO 2023: Sectorrapport

Joris Cuppen, Roos Geurts, Myrthe Hendrix (ResearchNed)

Isis Derks, Loes van Druten, Daniëlle van Helvoirt, Marjolein Muskens (KBA Nijmegen)

Nina Esmeijer, Wendy Nelen, Marsha Philipsen, Imke Schoppink, Lisa Reijmers (Praktikon)

November 2023

© 2023 ResearchNed Nijmegen in opdracht van het Ministerie van OCW. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2015 voor kwaliteitsmanagementsystemen, NEN-ISO 20252:2019 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek en NEN-ISO 27001:2017 voor informatiebeveiliging.

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Managementsamenvatting | 1 |
| 1 Inleiding | 3 |
| 1.1 Inleiding | 3 |
| 1.2 Achtergrond | 4 |
| 1.3 Opzet onderzoek | 6 |
| 1.4 Leeswijzer | 6 |
| 2 Veiligheid(gevoelens) van studenten | 7 |
| 2.1 JOB-Monitor | 7 |
| 2.2 JOB-Monitor instellingsvragen | 25 |
| 2.3 Monitor Sociale Veiligheid MBO | 27 |
| 2.4 Samenvattend | 37 |
| 3 Veiligheid(gevoelens) van medewerkers | 38 |
| 3.1 Medewerkersonderzoek | 38 |
| 3.2 Monitor Sociale Veiligheid MBO | 46 |
| 3.3 Samenvattend | 54 |
| 4 Focusgroepen studenten en medewerkers | 55 |
| 4.1 Resultaten focusgroepen studenten | 56 |
| 4.2 Resultaten focusgroepen medewerkers | 62 |
| 4.3 Samenvattend | 68 |
| 5 Veiligheid vanuit de instellingen | 70 |
| 5.1 Incidenten | 70 |
| 5.2 Veiligheidsbeleid | 73 |
| 5.3 Informatiebeveiliging | 79 |
| 5.4 Samenvattend | 81 |
| 6 Overkoepelende analyses | 82 |
| 6.1 Veiligheidsgevoelens van studenten en medewerkers | 82 |
| 6.2 Veiligheidsgevoelens van studenten | 82 |
| 6.3 Veiligheidsgevoelens van medewerkers | 84 |
| 6.4 Samenvattend | 86 |
| 7 Conclusie | 87 |
| 7.1 Veiligheid studenten | 87 |
| 7.2 Veiligheid medewerkers | 88 |
| 7.3 Gesprekken met studenten en medewerkers | 89 |
| 7.4 De rol van instellingen | 93 |
| 7.5 Overkoepelend | 94 |
| 7.6 Vooruitkijkend | 94 |

| | |
|---|------------|
| Bijlage 1: Overzicht van figuren en tabellen | 96 |
| Bijlage 2: Indeling incidenten | 100 |
| Bijlage 3: Definiëring sociale onveiligheid | 102 |
| Bijlage 4: Draaiboek focusgroep studenten | 103 |
| Bijlage 4: Draaiboek focusgroep docenten | 109 |
| Bijlage 5: Flyer studenten en medewerkers sociale veiligheid | 112 |
| Bijlage 6: Regressietabel onveiligheid | 113 |
| Bijlage 7: Vragenlijst veiligheidsbeleid | 115 |

Managementsamenvatting

Het merendeel van de studenten in het mbo geeft aan zich veilig te voelen

Het aandeel studenten dat zich veilig voelt in het MBO is in de jaren 2016 en 2022 jaarlijks toegenomen; in 2022 gaf 81 procent van de studenten aan zich veilig te voelen; vier procent van de studenten gaf aan zich niet veilig te voelen. De mate waarin studenten zich veilig voelen verschilt naar het type student; zo voelen studenten met een functiebeperking en vrouwen zich vaker onveilig. Ditzelfde geldt voor studenten in de BOL-leerweg en studenten op niveau 2. Ook tussen instellingen bestaat verschil wat betreft het veiligheidsgevoel; op instellingen waar studenten zich gemiddeld het veiligst voelen geeft meer dan 90 procent van de studenten aan dat ze zich veilig voelen: voor instellingen waar studenten zich het minst veilig voelen ligt dit op minder dan 75 procent (het gemiddelde percentage studenten per instelling dat zich *onveilig* voelt varieert tussen de 1 en 6 procent). Studenten op grotere instellingen en studenten op instellingen in West-Nederland voelen zich gemiddeld minder veilig. Ook studenten op instellingen met een groter aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond voelen zich gemiddeld genomen minder veilig. Let wel, met deze gegevens zijn geen causale verbanden te trekken. Zo bevinden deze instellingen bevinden zich ook in meer grootstedelijke gebieden met bijbehorende grootstedelijke problematiek zoals hogere criminaliteit, meer armoede en minder sociale cohesie. De verschillen tussen instellingen worden ook in aanzienlijke mate verklaard door de (verschillende) samenstelling van de studentpopulatie. Door rekening te houden met deze samenstellingen worden de verschillen tussen instellingen kleiner. Het veiligheidsgevoel van studenten hangt ook in sterke mate samen met de tevredenheid over de opleiding en tevredenheid over de instelling; studenten die meer tevreden zijn over deze aspecten voelen zich vaker veilig en vice versa.

Ook voor medewerkers in het mbo geldt dat de meerderheid van hen aangeeft zich veilig te voelen op werk.

Verdeeld naar regio lijken medewerkers in Noord- en Oost-Nederland zich iets veiliger te voelen. Personeel op grotere instellingen (met meer dan 15.000 studenten) voelt zich gemiddeld iets meer onveilig. Ook voor de veiligheid van personeel geldt dat er een sterke samenhang is tussen de ervaren veiligheid en de algemene tevredenheid. Hoe meer tevreden het personeel is op een instelling, hoe veiliger men zich ook voelt. Ditzelfde geldt voor de ervaren werkplezier en de mate waarin men energie krijgt uit het werk. Als we kijken naar de instellingen met personeel die zich het onveiligst voelen zien we dat dit allen instellingen zijn uit West-Nederland, veelal behorend tot de grootste instellingen, die ook relatief laag scoren op de (algemene) tevredenheid van medewerkers over hun baan. Mogelijk zorgt de grootstedelijke problematiek, waar hier meer sprake van is, voor moeilijkere omstandigheden om te werken en daarmee tot minder tevredenheid en een lagere ervaren veiligheid.

In focusgroepgesprekken geven studenten en medewerkers in eerste instantie aan dat ze zich veilig voelen.

De focusgroepgesprekken met studenten en medewerkers geven meer inzicht in de ervaren veiligheid op scholen. Er zijn zeven thema's besproken, waaronder LHBTIQ+-veiligheid, discriminatie, online veiligheid, en seksueel geweld. In eerste instantie geven deelnemers vaak aan dat ze zich veilig voelen, maar ze denken meestal aan grote veiligheidsproblemen. Kleinschalige incidenten worden vaak niet als onveiligheid herkend. Opvallend is dat onderwerpen als discriminatie en LHBTIQ+ vaak goed beoordeeld worden, maar er lijkt ook sprake te zijn van verscholen discriminatie. Er lijkt geen direct verband te zijn tussen het

aantal incidenten dat iemand meemaakt en hoe veilig men zich voelt. Als randvoorwaarden wel geschapen zijn, kan men zich veilig voelen bij veel en/of heftige incidenten. De studenten en medewerkers geven ook aan dat de sfeer op school belangrijk is, waarbij het gekend en gezien worden op school hieraan bijdraagt. Bijna alle gesproken studenten geven aan dat ze het belangrijk vinden een band te hebben met de persoon waar zij een melding bij doen. Medewerkers en studenten denken dat discussies vaak eindigen zonder gevolgen. Een groot gedeelte van de studenten en medewerkers geeft aan openlijk hun mening te blijven delen. Er zijn echter ook mensen die aangeven hun mening niet (meer) te delen, om zo negatieve reacties van anderen te voorkomen.

Er zijn veel verschillen tussen instellingen en hoe zij omgaan met veiligheid

De verschillen in de ervaren veiligheid tussen instellingen worden voor een groot deel verklaard door verschillen in de studentensamenstelling van deze instellingen. Wel zijn er verschillen merkbaar in de manier waarop instellingen met veiligheid (en veiligheidsbeleid) omgaan. De manier waarop instellingen incidenten registreren verschilt sterk waardoor het moeilijk is om eenduidige gegevens hieruit te destilleren. Als dit voor de sector belangrijk wordt geacht is het raadzaam om hier centraal afspraken over te maken. De mate waarin en hoe instellingen (actief) beleid voeren op het gebied van (sociale) veiligheid lijkt ook te variëren. Er zijn aanzienlijke verschillen in de mate waarin instellingen samenwerken met partners en met betrekking tot hun veiligheidsvoorzieningen; een vertrouwenspersoon en meldpunt zijn op de meeste instellingen aanwezig; (actief) toezicht in openbare ruimten en bij ingangen komt minder vaak voor. Themagebieden waar volgens veiligheidscoördinatoren meer aandacht uit zou moeten gaan zijn met name ondermijning, ongewenst gedrag gericht op anderen, seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksuele weerbaarheid. Als knelpunt wordt met name invloeden van buitenaf (zoals jeugdcriminaliteit) genoemd. Uit de analyses blijkt overigens geen duidelijke relatie te zijn tussen (het aantal) veiligheidsvoorzieningen en de ervaren veiligheid van studenten en medewerkers. Het valt te verwachten dat deze voorzieningen juist eerder worden ingesteld op instellingen waar veiligheid een groter probleem is; daarnaast wordt men zich mogelijk juist meer bewust van een mogelijke onveiligheid. Op het gebied van informatiebeveiliging (en privacy en veiligheid van examinering) geldt dat er afgelopen jaren een ontwikkeling was van een grotere volwassenheid. Wel leek er in het laatste meetjaar (2021) enige sprake van stagnatie. Dit kan verklaard worden door het feit dat naarmate de volwassenheid hoger is, het relatief meer inspanning kost om de volwassenheid verder te verhogen. Hierdoor lijkt er sprake te zijn van een plafondeffect.

Meer onveiligheid onder studenten gaat gepaard met meer medewerkers die zich onveilig voelen

Over het algemeen hebben de instellingen met méér studenten die zich onveilig voelen ook vaker personeel dat zich relatief meer onveilig voelt. Het ligt voor de hand dat meer gunstige of juist ongunstige werkomstandigheden voor zowel studenten als medewerkers in elk geval deels vergelijkbaar zijn. Ook geldt voor studenten dat op de instellingen waar zij zich meer veilig voelen, er ook minder incidenten worden geregistreerd; daarbij geldt dat er ook instellingen zijn die relatief weinig incidenten registreren en toch studenten hebben die zich relatief vaker onveilig voelen; dit lijkt erop dat er simpelweg minder incidenten geregistreerd worden. Ook voor medewerkers geldt dat over het algemeen instellingen met relatief méér geregistreerde incidenten medewerkers zich gemiddeld méér onveilig voelen; dit verband is echter minder sterk. Mogelijk komt dit doordat de veiligheid van medewerkers meer door andere factoren worden bepaald (bijvoorbeeld door interne problemen zoals pestgedrag van collega's), die in mindere mate het aantal incidenten op een instelling zullen beïnvloeden.

Dit is de eerste editie van de Monitor Integrale Veiligheid MBO, waarbij het de intentie is om dit onderzoek periodiek te herhalen en, als groeimodel, waar gewenst verder uit te breiden en te verbeteren.

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Voor u ligt de Monitor Integrale Veiligheid MBO 2023. In deze monitor pogen we een geïntegreerd beeld te geven van de stand van de veiligheid in het MBO, zowel landelijk als per onderwijsinstelling. ‘Veiligheid’ is een veelomvattend begrip met meerdere dimensies. Aspecten die onder veiligheid kunnen worden geschaard zijn de fysieke veiligheid en de sociale veiligheid. Om het begrip veiligheid goed te kunnen onderzoeken is het van belang om de verschillende aspecten hiervan goed te begrijpen en onderscheiden. Veiligheid.nl gebruikt de volgende definities van respectievelijk fysieke en sociale veiligheid:

‘Fysieke veiligheid gaat over het verkleinen van de kans dat iemand slachtoffer wordt van een ongeval of incident.’

‘Een sociaal veilig klimaat binnen een school gaat over de manier waarop mensen met elkaar omgaan.’

Bij fysieke veiligheid ligt de focus dus op het slachtofferschap dat kan volgen uit fysieke onveiligheid. Bij sociale veiligheid ligt de focus op de omgang tussen mensen. Deze twee concepten kunnen vanzelfsprekend ook met elkaar samenhangen.

In het Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op het middelbaar beroepsonderwijs laat de Inspectie zien dat ze het thema veiligheid opdelen in twee onderdelen: veiligheid en het schoolklimaat. Onder veiligheid wordt hier verstaan dat ‘de opleiding zorgt voor een veilige omgeving voor studenten’. Onder schoolklimaat wordt begrepen dat ‘de opleiding in denken en doen uiting geeft aan de basiswaarden van de democratische rechtstaat’: in deze monitor richten we ons op het eerstgenoemde, de veiligheid op en rondom mbo-instellingen.

Doel van deze monitor

Het doel van deze monitor is om te komen tot een Monitor Integrale Veiligheid waarmee een peilstok in de veiligheidssituatie van mbo-instellingen gestoken kan worden. Hiermee krijgen we zicht op de stand van de veiligheid voor het gehele mbo en op het niveau van individuele instellingen. De onderzoeksvragen die zijn vastgesteld zijn als volgt:

1. Wat is de stand van zaken van de (integrale) veiligheid op de mbo-instellingen in Nederland?
2. In hoeverre zijn er verschillen in de stand van zaken van de (integrale) veiligheid als het gaat om kenmerken van instelling en opleiding?
3. In hoeverre zijn er verschillen in de stand van zaken van de (integrale) veiligheid als het gaat om kenmerken van studenten en medewerkers?

Bij deze onderzoeksvragen richten we ons op de integrale veiligheid op de instelling¹. Verder zoomen we bij het beantwoorden van deze onderzoeksvragen ook in op deelaspecten van integrale veiligheid.

Hoofdaspecten die aan de orde komen zijn: fysieke veiligheid en sociale veiligheid. Daarnaast is er ook beperkte aandacht voor online veiligheid. Het leven van mbo studenten speelt zich voor een groot deel online af, waarbij de online wereld als een verlengstuk van de fysieke wereld kan worden gezien. Online

¹ Voor studenten kijken we waar mogelijk ook naar de (sociale) veiligheid op de stageplek/leerbaan

veiligheid komt daardoor steeds meer in de belangstelling te staan. Online veiligheid is aan bod gekomen tijdens de focusgroepen.

1.2 Achtergrond

Wettelijk kader

Mbo-instellingen volgen verschillende wettelijke bepalingen en eisen op het gebied van veiligheid. Er is geen algemene wet over de veiligheid op het mbo, in tegenstelling tot het basisonderwijs en voortgezet onderwijs, waar dit geregeld is in de Wet Veiligheid Op School. De relevante bepalingen en eisen in het mbo komen uit verschillende wetten. Zo verplicht de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) mbo-instellingen om personeel en studenten te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting, geweld en pesten. Met het klachtenrecht is wettelijk verankerd dat scholen een goedwerkende klachtenregeling voor alle betrokkenen bij het onderwijs dienen te hebben. Verder dienen mbo-instellingen:

- Discriminatie tegen te gaan en iedereen gelijk te behandelen, ongeacht godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat (Grondwet en Algemene Wet gelijke behandeling);
- Seksuele intimidatie en misbruik tegen te gaan. Tevens hebben schoolmedewerkers een ‘meldplicht’ bij het bestuur als zij vermoedens hebben van seksuele intimidatie of geweld jegens een minderjarige leerling (Wet preventie en bestrijding van seksueel geweld en seksuele intimidatie in het onderwijs);
- Beleid te hebben over liefdesrelaties tussen leerlingen en medewerkers (Artikel 249 Wetboek van Strafrecht)
- Maatregelen te nemen bij signalen van mishandeling en huiselijk geweld (Wet verplichte meldcodehuiselijk geweld en kindermishandeling);
- Zorgvuldig om te gaan met persoonsgegevens van studenten en personeel (Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming);
- Voldoen aan de wettelijke eisen voor goed bestuur die verband houden met (sociale) veiligheid (Wet Educatie en Beroepsonderwijs);
- Vertrouwensinspecteurs bij de Inspectie van het Onderwijs faciliteren in het toetsen van (sociale en fysieke) veiligheid op school (Wet op het Onderwijstoezicht); Mbo-scholen zijn verplicht bij hun studenten de veiligheidsgevoelens te meten. Bovendien moeten er maatregelen genomen worden om de verkregen risico’s aan te pakken.
- Voldoen aan de wettelijke eisen voor burgerschapsvorming (Examen- en kwalificatiebesluit beroepsopleidingen WEB).
- Klachten over o.a. ongewenst gedrag of het niet nemen van maatregelen gericht op de veiligheid, moet behandeld worden (Kwaliteitswet);
- Een veiligheidsplan hebben; hoe gaan scholen om met incidenten, wanneer wordt de hulp van de politie of Jeugdzorg ingeschakeld (Veiligheidsplan).
- Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aan nieuw onderwijspersoon is verplicht (Verklaring Omtrent het Gedrag voor onderwijspersoon Scholen)

Naast de wettelijke bepalingen en eisen wordt het veiligheidsbeleid verder vanuit de sector vormgegeven. Het uitgangspunt hierbij is de visie Integrale Veiligheid MBO, die wordt gekenmerkt door vier pijlers: 1) veilig leer-en werkklimaat, 2) veiligheid in curriculum, 3) veiligheid bij incidenten en 4) veilige infrastructuur. Elke mbo-instelling kan met behulp van deze vier pijlers een veiligheidsbeleid op maat ontwikkelen². Verder biedt het netwerk integrale veiligheid van de MBO Raad hierbij ondersteuning.

2 Zie: <https://www.mboraad.nl/themas/integrale-veiligheid-vier-pijlers>

Wat is bekend?

Om deze monitor over veiligheid in het MBO in een maatschappelijk perspectief te plaatsen, worden een aantal algemene trends beschreven. In de Veiligheidsmonitor van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) geeft een op de drie Nederlanders (bevolking van 15 jaar en ouder) aan zich weleens onveilig te voelen in het algemeen. Twee procent voelt zich vaak onveilig. Deze onveiligheidsgevoelens zijn over de lange termijn gedaald, met 34 procent ten opzichte van 2005. Door verschillen in de vraagstelling en opzet van de onderzoeken is het niet mogelijk deze cijfers te vergelijken met veiligheidsgevoelens van studenten en personeel in het mbo, zoals die in dit rapport worden beschreven.

Ook het slachtofferschap van traditionele criminaliteit (gewelddelicten, vermogensdelicten en vernielingen) is op de lange termijn afgenomen, met 59 procent ten opzichte van 2005. Ruim een op de zeven mensen zegt vaak of soms respectloos behandeld te worden door onbekenden op straat. Bijna een op de tien zegt vaak of soms respectloos behandeld te worden door personeel van winkels of bedrijven, of door onbekenden in het openbaar vervoer. Ruim een op de tien Nederlanders geeft aan zich wel eens gediscrimineerd te voelen. Wanneer onderscheid wordt gemaakt op een aantal persoonskenmerken komt naar voren dat vrouwen zich vaker onveilig voelen dan mannen en dat jongeren zich vaker onveilig voelen dan ouderen. Mannen zijn echter iets vaker slachtoffer van traditionele criminaliteit dan vrouwen. Jongeren zijn vaker slachtoffer dan ouderen. Ook voelen jongeren zich vaker gediscrimineerd dan volwassenen boven de 25. In stedelijke gebieden voelen mensen zich onveiliger en zijn ze vaker slachtoffer van criminaliteit.³ Daarnaast blijkt uit de recent verschenen Monitor Jeugdcriminaliteit dat het aantal minderjarigen (tot 18 jaar) en jongvolwassenen (18 tot 23 jaar) dat door de politie geregistreerd is als verdachte van een misdrijf sinds 2010 is gehalveerd. Deze daling lijkt te stabiliseren in de afgelopen drie jaren.⁴

Wat reeds bekend is over veiligheid in het onderwijs, gaat met name over het primair en voortgezet onderwijs. In het po en vo voelt het merendeel (meer dan 90 procent) van zowel leerlingen als personeel zich veilig op school. Hierin is een lichte daling geweest tussen 2021 en 2022. Wellicht hangt dit samen met pesten, aangezien daar een lichte stijging in deze periode is waargenomen. Ook is een toename van verbaal, fysiek, materieel en seksueel geweld zichtbaar. In het primair en voortgezet onderwijs worden lhbt-leerlingen vaker gediscrimineerd dan andere groepen.⁵ Met betrekking tot veiligheid van mbo-studenten is bekend dat ruim 15 procent aangeeft wel eens slachtoffer te zijn geweest van seksueel grensoverschrijdend gedrag in het algemeen.⁶ Medewerkers zijn bij vermoedens van seksueel misbruik door een met taken belast persoon⁷ wel verplicht om daar melding van te maken bij het schoolbestuur, maar enkel wanneer het gaat om een minderjarige student. Eén van de aanbevelingen van dit onderzoek was om de zogenaamde overlegplicht uit te breiden naar meerderjarige studenten, om zo beter zicht te hebben op het voorkomen van seksueel misbruik en seksuele intimidatie in het mbo.

3 Akkermans, M., Kloosterman, R., Moons, E., Reep, C., Tummers-van der Aa, M. (2022). Veiligheidsmonitor 2021. CBS.

4 Kessels, R. (2023) Monitor Jeugdcriminaliteit 2023. WODC

5 Lodewick, J., Geurts, R., Lucassen, K., van den Broek, A., Ramakers, C. (2023). Veilig op school. Landelijke Veiligheidsmonitor 2021-2022: veiligheidsbeleid en veiligheids-beleving in het primair en voortgezet onderwijs. ResearchNed.

6 Geurts, R., Cuppen, J., Philipsen, M., Esmeijer, N., Bertens, N., van Druten, L. & Smeets, E. (2023). Seksueel grensoverschrijdend gedrag in het onderwijs. Nijmegen: ResearchNed/KBA Nijmegen/Praktikon

7 Dit zijn personeelsleden, maar ook stagiair(e)s en vrijwilligers

1.3 Opzet onderzoek

Om de hoofdvraag in dit onderzoek te beantwoorden maken we gebruik van verschillende al bestaande gegevensbronnen. Om studenten, medewerkers en instellingen zo min mogelijk te belasten is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande gegevens waarin studenten en medewerkers ook is gevraagd in hoeverre zij zich veilig voelen. In deze monitor bundelen we deze kennis om zo voor de mbo-sector en voor de afzonderlijke mbo-instellingen tot een integraal overzicht van de veiligheid in het mbo te komen.

Deze informatie is aangevuld met verdiepende groepsinterviews/focusgroepen die op deelnemende instellingen zijn gehouden met studenten en met medewerkers. Om inzicht te krijgen in het aantal incidenten die zich voordoen op mbo-instellingen zijn hiervoor gegevens opgevraagd bij de deelnemende mbo-instellingen. Daarnaast is een vragenlijst uitgezet onder veiligheidscoördinatoren en andere medewerkers belast met veiligheid op hun mbo-instelling, waarin zij bevraagd zijn over verschillende aspecten van het veiligheidsbeleid op hun mbo-instelling.

1.4 Leeswijzer

Dit sectorrapport is ingedeeld in vijf onderdelen. De kwantitatieve resultaten over studenten en medewerkers in het mbo zijn respectievelijk beschreven in hoofdstukken 2 en 3. In hoofdstuk 4 zijn de uitkomsten uit de gesprekken (d.m.v. interviews en focusgroepen) met studenten en medewerkers beschreven. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de veiligheid vanuit mbo-instellingen; hierbij wordt ingegaan op het veiligheidsbeleid, de informatiebeveiliging en de incidentenregistraties. Vervolgens worden al deze aspecten van veiligheid in samenhang bekeken in hoofdstuk 6. Tot slot volgt een samenvatting van de hier gevonden resultaten in hoofdstuk 7. In elk hoofdstuk worden de resultaten van het hoofdstuk afsluitend puntsgewijs kort samengevat.

2 Veiligheid(gevoelens) van studenten

Voor informatie over de veiligheid en de veiligheidsgevoelens van studenten maken we gebruik van twee eerder uitgevoerde monitoren: De JOB-monitor en de Monitor Sociale Veiligheid. De resultaten hieruit worden in dit hoofdstuk achtereenvolgens besproken.

2.1 JOB-Monitor

Beschrijving data

Gegevens uit de JOB-monitor worden verzameld in opdracht van de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB), een organisatie die opkomt voor de rechten en belangen van alle mbo-studenten in Nederland. Om het jaar worden mbo-studenten met de landelijke JOB-monitor bevraagd over hun tevredenheid over verschillende aspecten van het studeren in het mbo. Hierin worden onderwerpen behandeld als de tevredenheid over boeken en lesmateriaal, stages en sfeer en veiligheid.

Aan het onderzoek deden in 2022 zo'n 250.000 studenten mee. Hier blijven 223.421 studenten aan 54 instellingen over na rekening te houden met de bruikbare respons.^{8,9} De datasets van JOB-monitor 2022 en eerdere jaren zijn gecombineerd tot één dataset zodat vergelijking over de tijd mogelijk is. Op het gebied van veiligheid staat de volgende vraag centraal: *Voel je je veilig op school?*

Op deze vraag kon worden geantwoord met een score van 1 t/m 5 waarbij 1 staat voor 'helemaal niet' en 5 voor 'Ja, zeker veilig'. De tussenliggende waarden zijn niet gelabeld. Door de herziening van de vragenlijst in 2020 heeft voor sommige variabelen een trendbreuk plaatsgevonden ten opzichte van eerdere edities. De hier meest relevante veiligheidsvraag: 'voel je je veilig op school?' is echter gelijk gebleven.

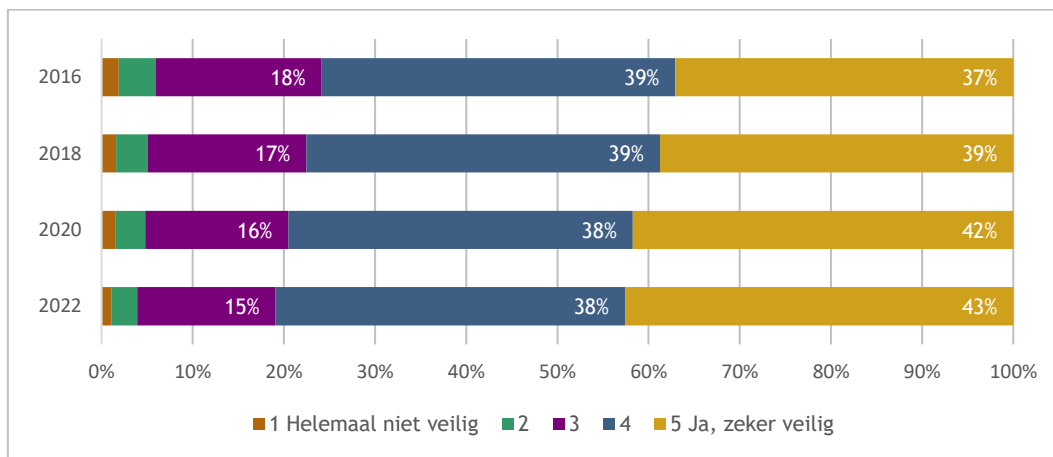
Resultaten

In de onderstaande paragraaf gaan we in op de veiligheidsgevoelens van mbo-studenten en hoe deze verschillen voor verschillende groepen studenten. In de eerste figuren gaan we ook in op de ontwikkelingen van het veiligheidsgevoel van studenten over de tijd. Allereerst worden de resultaten uitgesplitst naar jaren en/of persoons- en instellingskenmerken. Tot slot wordt dit gezamenlijk onderzocht in een multivariate multilevel analyse; hiermee is het mogelijk om, onder controle van andere kenmerken, de afzonderlijke invloed van bijvoorbeeld een studenten- of instellingskenmerk te onderzoeken. Door de kenmerken in een multivariate analyse in samenhang te bekijken is het mogelijk dat resultaten in de multivariate analyse afwijken van de (bivariate) resultaten die allereerst worden beschreven.

8 In 2022 vulden 224.212 studenten de JOB-vragenlijst in, dit komt neer op een respons percentage van 44,5 procent. Van een aantal respondenten was niet alle informatie voorhanden die nodig is voor dit onderzoek, zoals bijvoorbeeld aan welke instelling zij studeren. Deze studenten zijn voor dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Daarnaast nemen niet alle instellingen deel aan de JOB monitor.

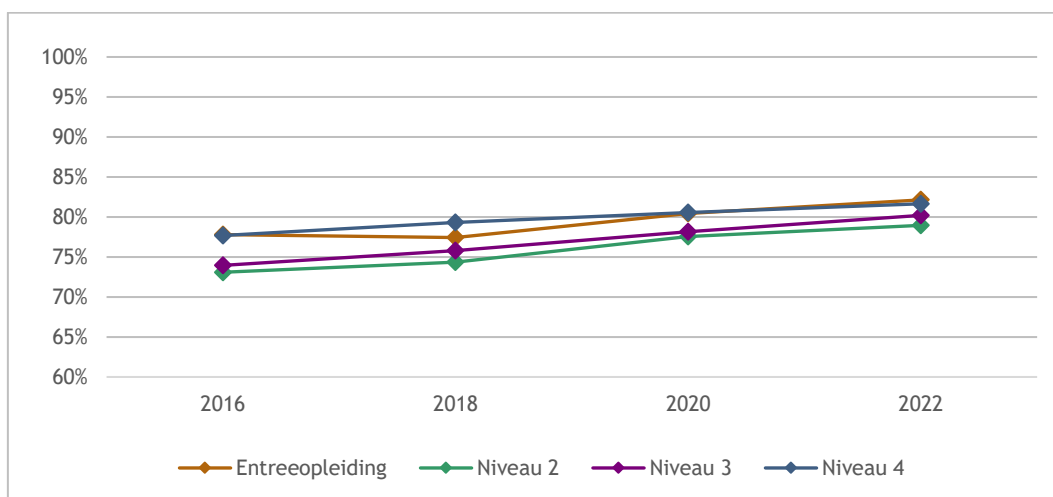
9 Om ervoor te zorgen dat de steekproef representatief is voor de populatie is de data gewogen. Dat betekent dat antwoorden van groepen die in de steekproef ondervetegenwoordigd bleken (ten opzichte van de Nederlandse mbo-populatie) zwaarder meetellen, en dat antwoorden van groepen die oververtegenwoordigd waren in de steekproef juist minder zwaar meetellen.

Figuur 2.1 toont het ervaren veiligheidsgevoel op school onder mbo-studenten. Te zien is dat mbo-studenten zich over het algemeen steeds veiliger voelen over de jaren heen: tussen 2016 en 2022 neemt het percentage studenten dat aangeeft zich zeker veilig te voelen elk jaar (licht) toe, het aandeel studenten dat zegt zich helemaal niet veilig te voelen neemt daarentegen elk jaar af. In 2022 gaat het in totaal om 3,9 procent van de studenten die een score 1 of 2 geven, en dus aangeven zich niet veilig te voelen op school, in 2016 was dit nog 5,9 procent.



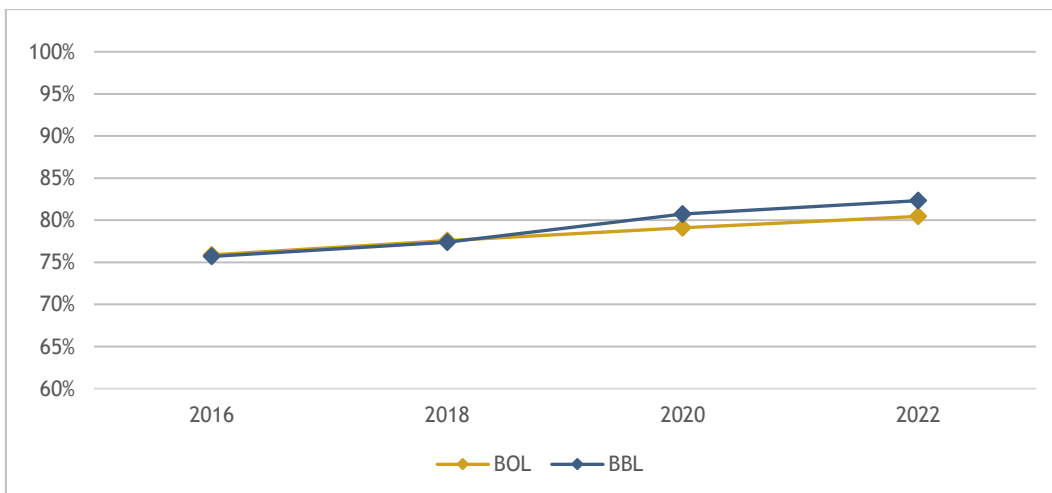
Figuur 2.1 Ervaren veiligheidsgevoel op school onder mbo-studenten
(bron: JOB-monitor 2016-2022)

In figuur 2.2 wordt het aandeel mbo-studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school weergegeven, uitgesplitst naar het niveau van de opleiding. Over de jaren heen is voor alle niveaus een stijgende trend te zien: steeds meer studenten voelen zich veilig. Hoewel niveau 2 en niveau 3 studenten zich over het algemeen iets minder veilig voelen dan entree- en niveau 4 studenten, zijn deze verschillen wel kleiner geworden over de jaren heen.



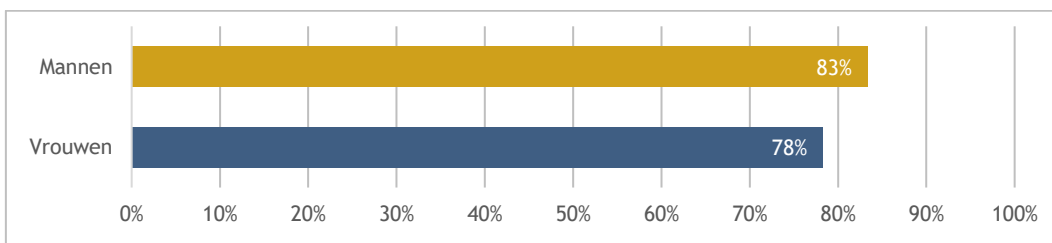
Figuur 2.2 Percentage studenten per niveau dat zich (zeker) veilig voelt op school
(bron: JOB-monitor 2016-2022)

Als we kijken naar de ervaren veiligheid op school onder BOL-studenten en BBL-studenten zien we voor beide groepen een stijgende trend (figuur 2.3). Opvallend is dat in 2016 en 2018 geen verschil tussen de groepen te zien is, maar dat de ervaren veiligheidsgevoelens de laatste twee metingen verder uit elkaar liggen. In 2020 en 2022 voelen BBL-studenten zich veiliger op school dan BOL-studenten.



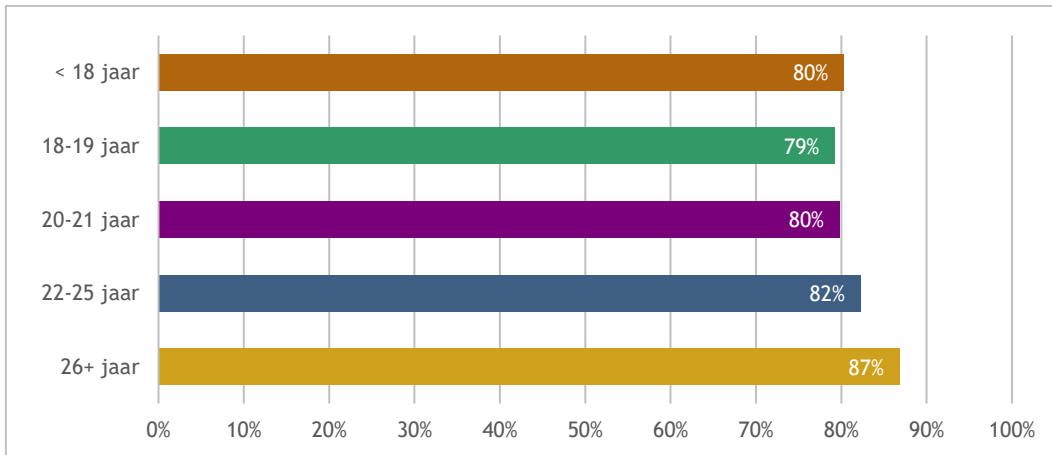
Figuur 2.3 Aandeel studenten per leerweg dat zich (zeker) veilig voelt op school (bron: JOB-monitor 2016-2022)

Figuur 2.4 laat zien in welke mate mannelijke en vrouwelijke studenten zich veilig voelen op school in 2022. 83 procent van de mannen geeft aan zich (zeker) veilig te voelen, in vergelijking met 78 procent van de vrouwen. Mannen voelen zich dus veiliger op school dan vrouwen.



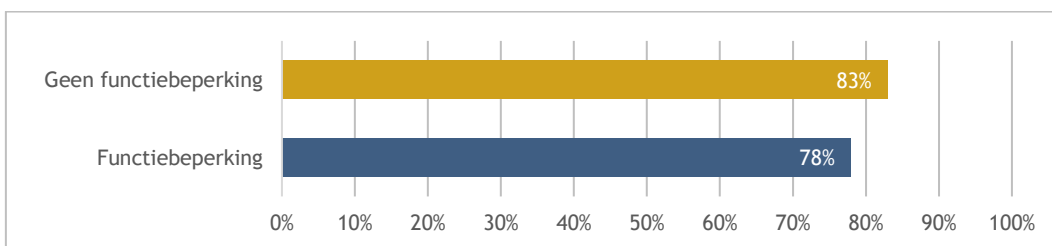
Figuur 2.4 Mate waarin mannelijke respectievelijk vrouwelijke studenten zich (zeker) veilig voelen op school (bron: JOB-monitor 2022)

Het aandeel studenten dat zich veilig voelt op school wordt per leeftijdsgroep weergegeven in figuur 2.5. Hier is te zien dat de oudere leeftijdsgroepen zich vaker veilig voelen op school. Zo geeft 82 procent van de 22 tot 25-jarigen en 87 procent van de studenten ouder dan 26 jaar aan zich (zeker) veilig te voelen op school. Voor de drie jongste leeftijdsgroepen ligt dit percentage rond de 80 procent.



Figuur 2.5 Aandeel studenten per leeftijdsgroep dat zich (zeker) veilig voelt op school (bron: JOB-monitor 2022)

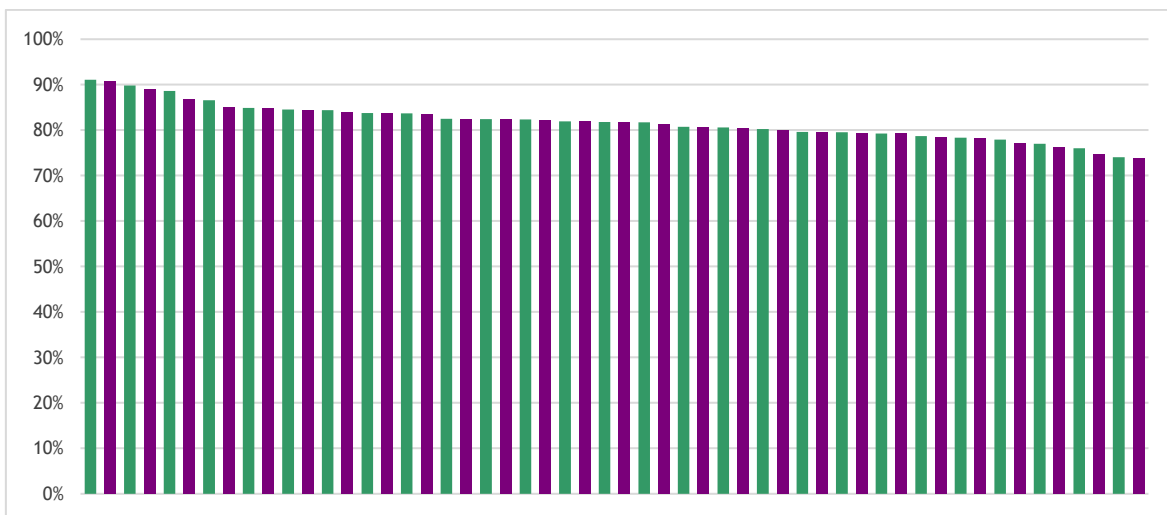
Figuur 2.6 laat het verschil in veiligheidsgevoel op school tussen studenten met en zonder functiebeperking zien. Van de studenten met een functiebeperking voelt 78 procent zich (zeker) veilig op school. Studenten zonder functiebeperking voelen zich met 83 procent vaker veilig op school.



Figuur 2.6 Aandeel studenten met respectievelijk zonder functiebeperking dat zich (zeker) veilig voelt op school (bron: JOB-monitor 2022, N = 207.762)

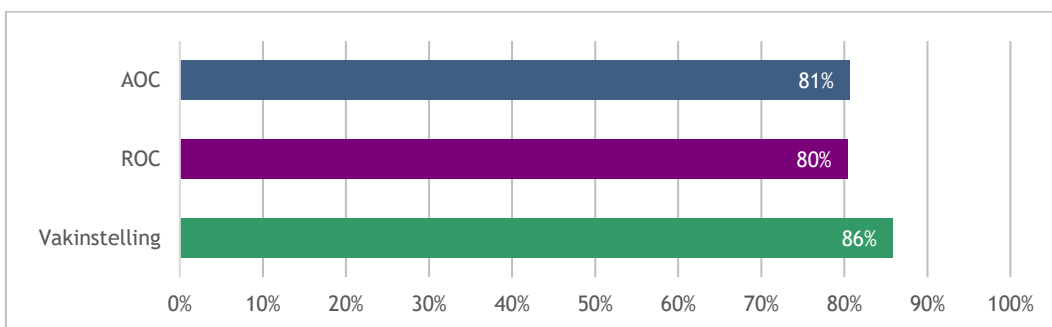
Instellingskenmerken

Onderstaand figuur (figuur 2.7) geeft per instelling weer hoe veilig studenten zich (zeker) veilig voelen op school. Voor alle instellingen geldt dat een ruime meerderheid van de studenten aangeeft zich (zeker) veilig te voelen op school. Er zijn echter wel verschillen tussen instellingen te zien. Op de instellingen waar studenten zich het vaakst veilig voelen gaat het om meer dan 90 procent die dat zo voelen. Bij de instellingen waar studenten zich gemiddeld het minst veilig voelen gaat het om iets minder dan 75 procent van de studenten die zich veilig voelen. Wat betreft studenten die zich *onveilig* voelen varieert dit tussen de 0,9% en 6,3% voor alle instellingen; gemiddeld ligt dit op 4%.



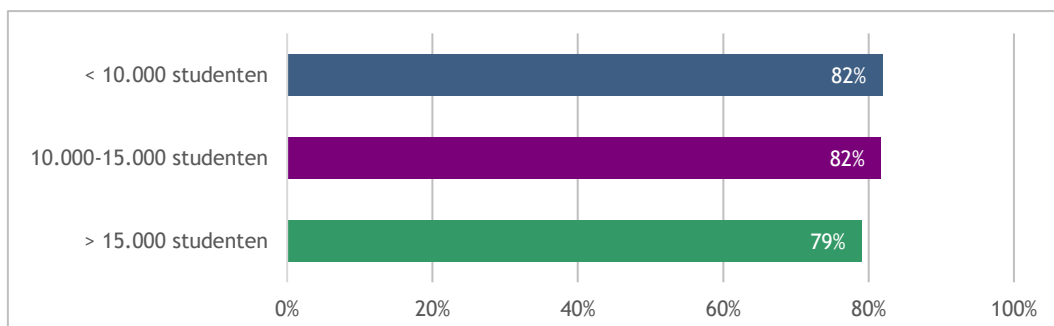
Figuur 2.7 Mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school per instelling (bron: JOB-monitor 2022)

Figuur 2.8 toont het aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op verschillende soorten instellingen. Studenten aan een vakinstelling voelen zich met 86 procent het meest veilig op hun school. Tussen studenten aan een AOC of ROC bestaat geen significant verschil op het gebied van veiligheidsgevoel.



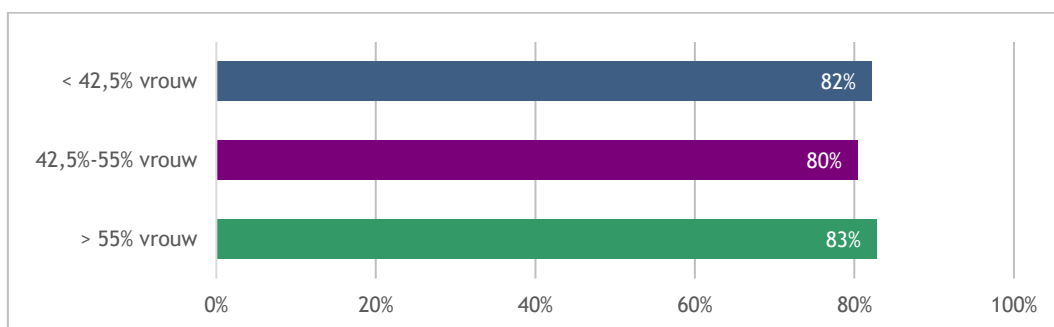
Figuur 2.8 Mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op verschillende soorten instellingen (bron: JOB-monitor 2022)

Het aandeel studenten dat zich veilig voelt op school, uitgesplitst naar schoolgrootte, wordt weergegeven in figuur 2.9. Te zien is dat studenten van een grote mbo-instelling (79%) zich gemiddeld genomen iets minder vaak veilig voelen op school in vergelijking met studenten van een kleine of middelgrote mbo-instelling (beide 82%). Naast schoolgrootte is ook gekeken naar opleidingsgrootte (niet in figuur), hieruit bleek dat er nauwelijks verschil is in veiligheidsgevoelens tussen studenten van grote en kleine opleidingen.



Figuur 2.9 Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar schoolgrootte (bron: JOB-monitor 2022)

Figuur 2.10 laat het percentage studenten zien dat zich veilig voelt op school, naar man/vrouw-verhouding binnen de instelling. Op instellingen waar ongeveer de helft vrouw is voelt 80 procent van de studenten zich (zeker) veilig, bij een groter én bij een kleiner aandeel vrouwen voelt men zich iets veiliger. Het verschil in veiligheidsgevoel tussen instellingen met minder dan 42,5 procent vrouw (82%) en meer dan 55 procent vrouw (83%) blijkt niet significant.

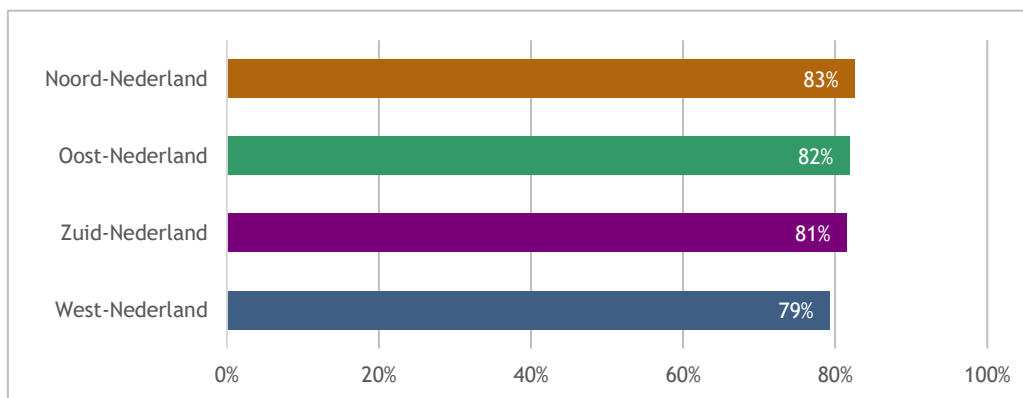


Figuur 2.10 Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar man/vrouw-verhouding binnen de instelling (bron: JOB-monitor 2022)

Het aandeel studenten dat zich veilig voelt op school, naar landsdeel van de instelling,^{10,11} is te zien in figuur 2.11. Studenten aan instellingen in West-Nederland voelen zich in vergelijking met de andere landsdelen het minst veilig op school (79%). Van de studenten uit Zuid-Nederland geeft 81 procent aan zich (zeker) veilig te voelen op school, in Oost-Nederland is dit percentage vergelijkbaar (82%). In Noord-Nederland voelt 83 procent van de studenten zich (zeker) veilig op school (dit wijkt niet significant af van Oost-Nederland; wel is het significant hoger dan studenten in Zuid- en West-Nederland).

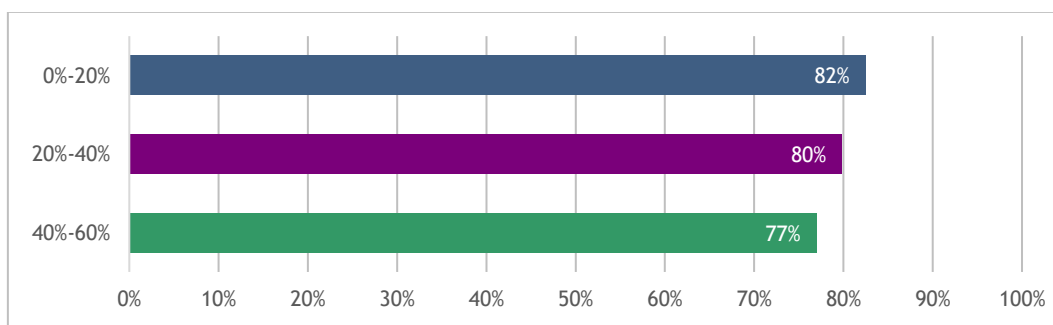
10 Het gaat hier om het landsdeel waar de hoofdvestiging gelegen is. Eventuele locaties van een mbo-instelling in andere landsdelen worden onder het landsdeel van de hoofdvestiging geschaard.

11 Van de 223.421 studenten die in 2022 de vragenlijst invulden (bruikbare respons) studeerde 32.345 (14%) aan een instelling die is gelegen in Noord-Nederland, 56.340 (25%) studeerden aan een instelling in Oost-Nederland, 42.727 (19%) in Zuid-Nederland en 92.109 (41%) in West-Nederland.



Figuur 2.11 Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school per landsdeel waar de hoofdvestiging van de instelling gelegen is (bron: JOB-monitor 2022)

Figuur 2.12 geeft het percentage studenten weer dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar instelling met een verschillend aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond¹². Studenten voelen zich gemiddeld meer onveilig op de mbo-instellingen met een hoger aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond: van de studenten op instellingen waar 0 tot 20 procent van de studenten een niet-westerse migratieachtergrond heeft, geeft 82 procent aan zich (zeker) veilig te voelen, op scholen waar 20 tot 40 procent een migratieachtergrond heeft is dit 80 procent en op scholen met een niet-westerse migratieachtergrondaandeel van 40 tot 60 procent is dit 77 procent. Nota bene, met deze gegevens zijn geen causale verbanden te trekken. Deze instellingen bevinden zich ook meer in grootstedelijke gebieden met bijbehorende grootstedelijke problematiek zoals hogere criminaliteit, meer armoede, minder sociale cohesie, etc. Ook kunnen we dus niet vaststellen of studenten met of zonder migratieachtergrond (of beide groepen) zich meer onveilig voelen.

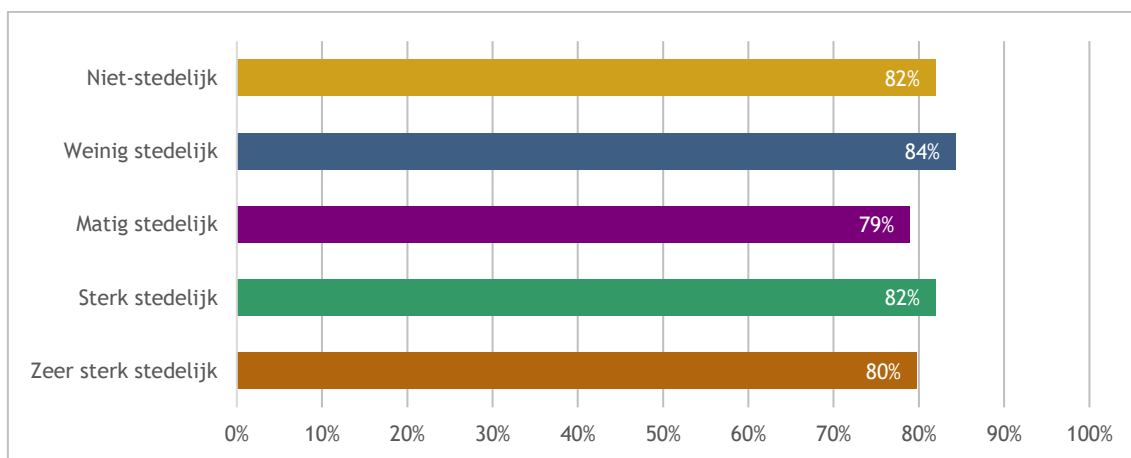


Figuur 2.12 Mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school, naar instellingen met een verschillend aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (bron: JOB-monitor 2022)

Figuur 2.13 is het veiligheidsgevoel op school uitgesplitst naar stedelijkheid van het gebied waar de school gelegen is.^{13,14} Er is geen duidelijk verband te zien tussen de mate van stedelijkheid en gevoelens van

- 12 In de JOB-monitor zijn geen gegevens opgenomen over de migratieachtergrond van studenten; we kunnen dus geen resultaten uitsplitsen naar migratieachtergrond.
- 13 Ook hier gaat het om de mate van stedelijkheid van het gebied waar de hoofdvestiging gelegen is; er is geen onderscheid gemaakt naar verschillen in stedelijkheid van de vestigingen.
- 14 Van de 223.421 respondenten in 2022 studeerde 104.590 studenten (47%) aan een instelling gelegen in een zeer stedelijk gebied, 98.059 (44%) aan een instelling gelegen in een sterk stedelijk gebied, 7.246 (3%) in een matig stedelijk gebied, 8.969 (4%) in een weinig stedelijk gebied en 4.557 (2%) in een niet-stedelijk gebied.

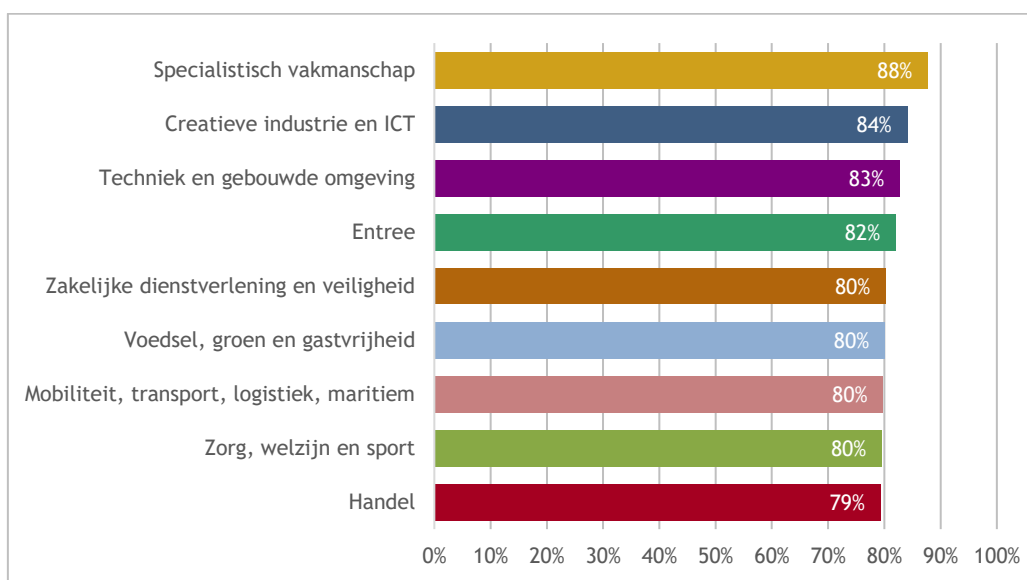
veiligheid op school. Op instellingen in een weinig stedelijk gebied voelen de meeste studenten zich in vergelijking (zeker) veilig (84%). Studenten uit matig stedelijke gebieden voelen zich in vergelijking het minst vaak (zeker) veilig op school (79%).



Figuur 2.13 Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar stedelijkheid van het gebied waar de hoofdvesting van de instelling gelegen is (bron: JOB-monitor 2022)

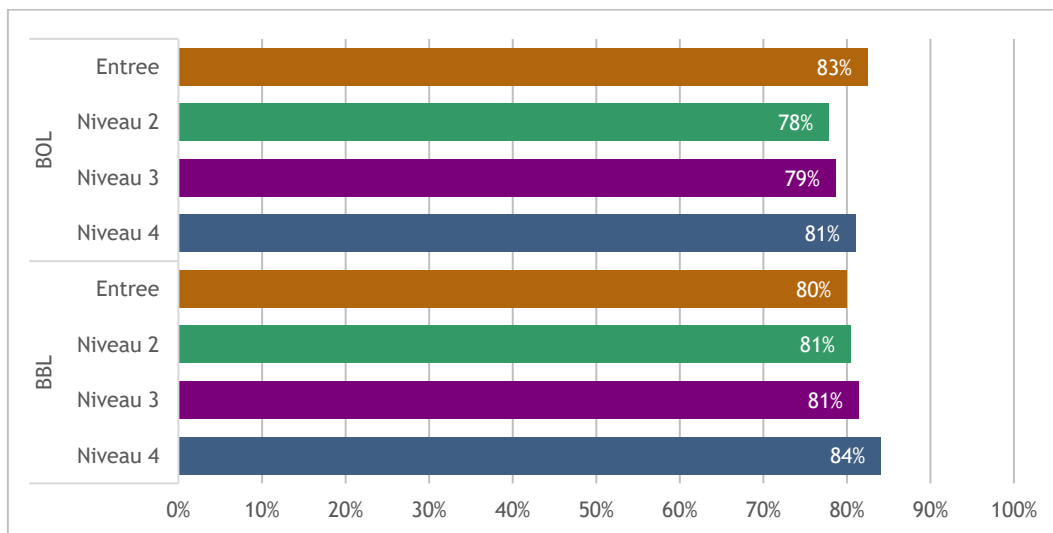
Opleidingskenmerken

In figuur 2.14 is te zien in welke mate studenten zich binnen verschillende sectoren veilig voelen op school. Van studenten uit de sectoren Zakelijke dienstverlening en veiligheid, Voedsel, groen en gastvrijheid, Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem, Zorg, welzijn en sport en Handel geeft ongeveer 80 procent aan zich (zeker) veilig te voelen op school. Dit percentage ligt iets hoger voor Entree-studenten (82%), studenten Techniek en gebouwde omgeving (83%) en Creatieve industrie en ICT (84%). In de sector Specialistisch vakmanschap geeft het grootste deel van de studenten (88%) aan zich (zeker) veilig te voelen op school.



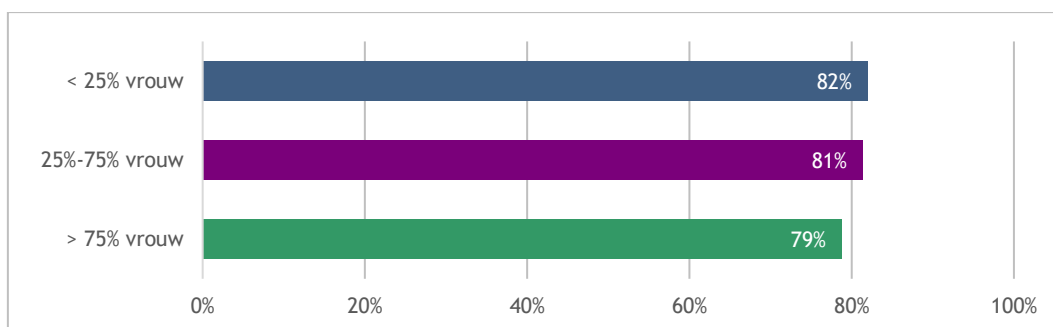
Figuur 2.14 Mate waarin studenten zich binnen verschillende sectoren (zeker) veilig voelen op school (bron: JOB-monitor 2022, N = 217.503)

In figuur 2.15 is het aandeel studenten per leerweg en opleidingsniveau te zien dat zich veilig voelt op school. Onder BOL-studenten voelen Entree studenten (83%) en niveau 4 studenten (81%) zich het meest veilig op school en niveau 2 studenten (78%) en niveau 3 studenten (79%) het minst. Van de BBL entrestudenten geeft 80 procent aan zich (zeker) veilig te voelen op school; voor de niveau 2 en 3 studenten is dit 82 procent. Niveau 4 BBL-studenten voelen zich met 84 procent significant veiliger op school.



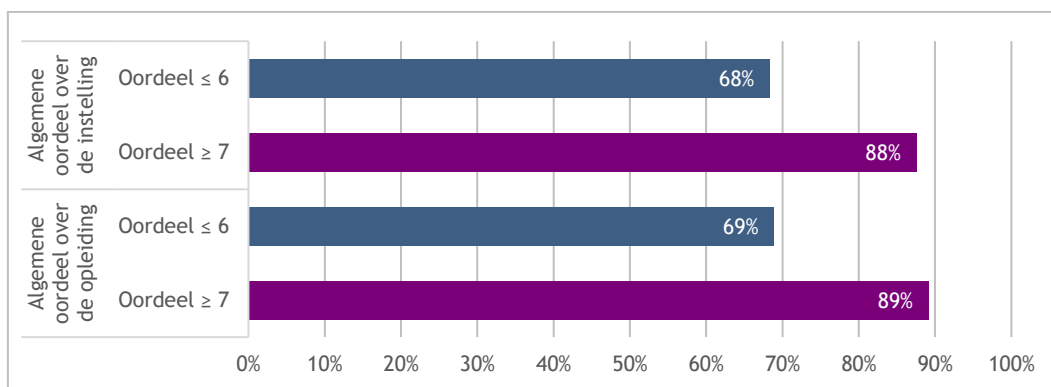
Figuur 2.15 Aandeel studenten per leerweg en opleidingsniveau dat zich (zeker) veilig voelt op school (bron: JOB-monitor 2022)

Figuur 2.16 toont het aandeel studenten dat zich veilig voelt op school, uitgesplitst naar man/vrouw-verhouding binnen de opleiding. Er zit een klein verschil in opleidingen met minder dan 25 procent vrouw en opleidingen met 25 tot 75 procent vrouw: 81 versus 82 procent van de studenten geeft aan zich hier (zeker) veilig te voelen. Voor opleidingen met meer dan 75 procent vrouw ligt dit percentage lager: hier geeft 79 procent van de studenten aan zich (zeker) veilig te voelen op school.



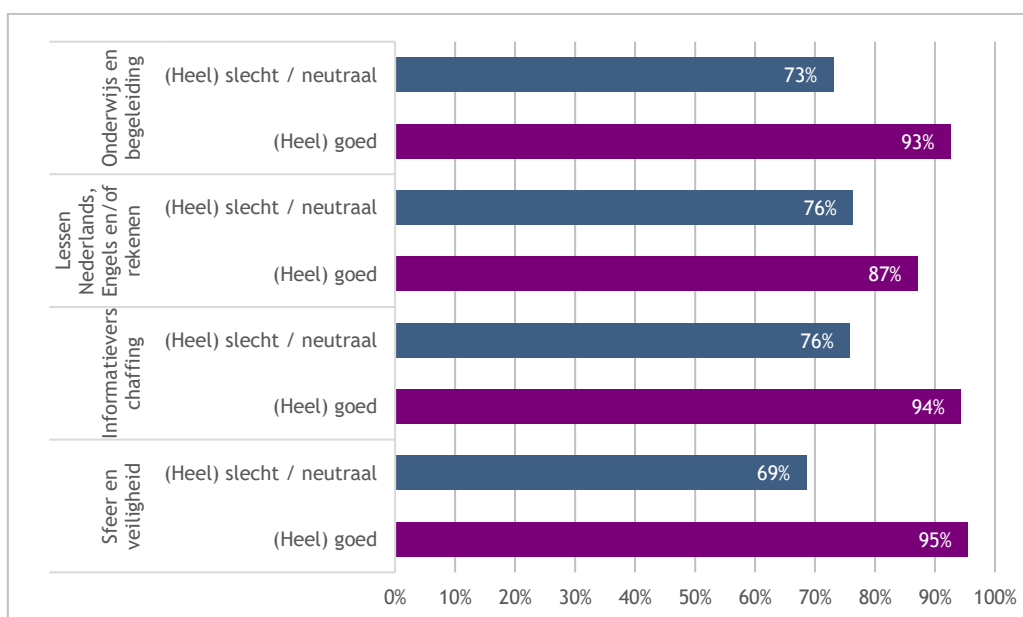
Figuur 2.16 Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar man/vrouw-verhouding binnen de opleiding (bron: JOB-monitor 2022, N = 220.334)

Figuur 2.17 laat de samenhang zien tussen het veiligheidsgevoel op school en de tevredenheid over de instelling en de opleiding onder mbo-studenten. Te zien is dat zowel voor instelling (de bovenste twee balken) als opleiding (de onderste twee balken) geldt dat een hoger algemeen oordeel samenhangt met meer veiligheidsgevoelens. Van de studenten die hun instelling en opleiding met een 7 of hoger beoordelen geeft bijna 90 procent aan zich (zeker) veilig te voelen op school, in tegenstelling tot iets minder dan 70 procenten van de studenten die hun instelling en opleiding met een 6 of lager beoordelen.



Figuur 2.17 Samenhang tussen het veiligheidsgevoel op school en tevredenheid over de instelling en de opleiding onder studenten (bron: JOB-monitor 2022)

De samenhang tussen het veiligheidsgevoel op school en andere schooloordelen van studenten is te zien in figuur 2.18. Ook hier geldt dat studenten zich vaker veilig voelen op school naarmate een positieve beoordeling van het onderwijs en de begeleiding, de lessen Nederlands, Engels en rekenen, de informatieverschaffing en sfeer en veiligheid wordt gegeven. Het grootste verschil in veiligheidsgevoelens is te zien tussen een goede en slechte beoordeling van de sfeer en veiligheid. Onder studenten die de sfeer en veiligheid (heel) slecht of neutraal beoordelen voelt 69 procent zich veilig op school en van de studenten die dit een goede beoordeling geven maar liefst 95 procent.

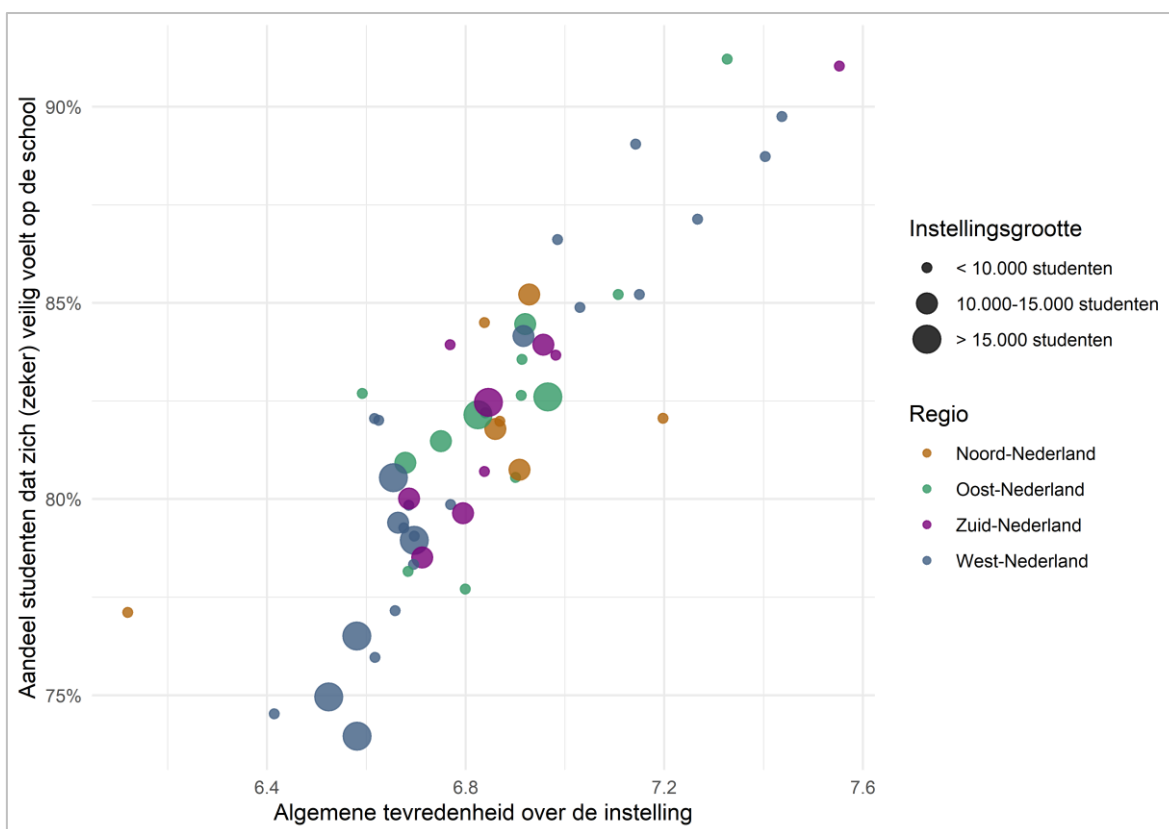


Figuur 2.18 Samenhang tussen het veiligheidsgevoel op school en andere schooloordelen van studenten (bron: JOB-monitor 2022, N = 205.658 bij oordeel over lessen)

Samenhang tussen veiligheidsgevoel onder studenten en andere schooloordelen

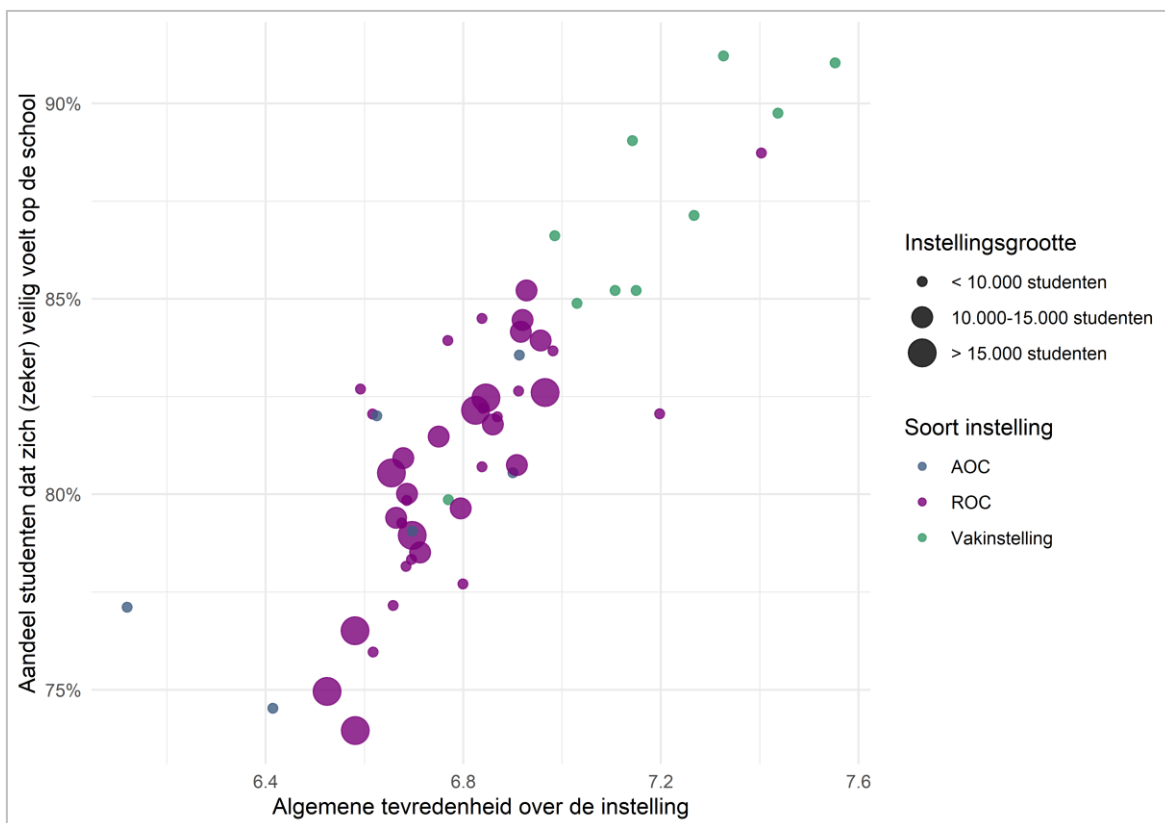
In figuur 2.19 tot en met figuur 2.22 vergelijken we instellingen wat betreft hun samenhang tussen het veiligheidsgevoel en enkele andere schooloordelen van studenten. In figuur 2.19 is allereerst per instelling het aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school afgezet tegen het gemiddelde algemene oordeel van studenten over de instelling (op een schaal van 1 tot ten met 10). Elk bolletje in de figuur staat voor een andere instelling, de grootte van het bolletje geeft weer hoe groot de instelling is, en de kleur van het bolletje geeft aan in welke regio de hoofdvestiging van die instelling gelegen is.

Ten eerste zien we een positieve samenhang tussen de twee indicatoren: over het algemeen geldt dat naarmate een instelling hoger scoort op algemene tevredenheid onder studenten, het aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op de school ook hoger is. Het is aannemelijk dat de factoren die bijdragen aan een veilig gevoel sterk overeenkomen met de factoren die bijdragen aan een algemene hoge beoordeling van de instelling (zoals een goede sfeer, etc.). Daarnaast is er tussen instellingen weinig variatie in de hoogte van beoordelingen, blijktend uit het grote deel van de instellingsbolletjes dat dicht bij elkaar ligt. Opvallend is daarnaast dat de meest positieve beoordelingen enkel zijn gegeven aan kleine instellingen, terwijl bij de middelhoge beoordelingen sprake is van een mix van grote, middelgrote en kleine instellingen. De (in verhouding) lagere beoordelingen zijn toegekend aan kleine en grote instellingen, maar niet aan middelgrote instellingen. Ten slotte blijken instellingen in Noord-, Oost- en Zuid-Nederland zich vooral in het midden van de figuur te centreren, wat duidt op tamelijk vergelijkbare beoordelingen, terwijl instellingen in West-Nederland meer variatie vertonen.



Figuur 2.19 Samenhang tussen de algemene tevredenheid over de instelling en de mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school, naar instellingsgrootte en regio (bron: JOB-monitor 2022)

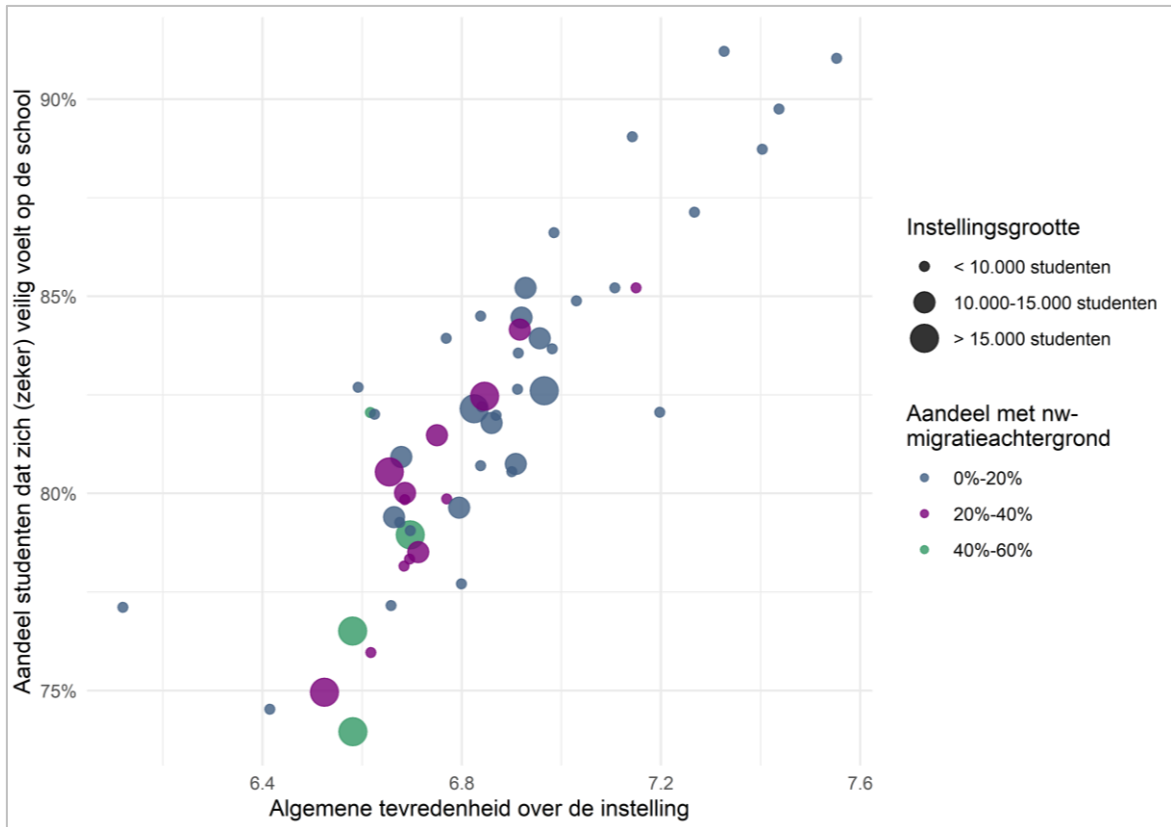
Figuur 2.20 is vrijwel identiek aan figuur 2.19, behalve dat de kleuren nu de soort instelling weergeven in plaats van de regio waar de hoofdvestiging is gelegen. Alle zes de AOC's, evenals alle tien de vakinstellingen, betreffen kleine instellingen. De 38 ROC's zijn onderverdeeld in 18 kleine, 12 middelgrote en acht grootte ROC's. In figuur 2.8 zagen we al dat vakinstellingen het hoogst scoren op veiligheidsgevoel, maar in deze figuur zien we dat zij ook het beste worden beoordeeld als het gaat om de combinatie van algemene tevredenheid en veiligheidsgevoel: negen van de tien vakinstellingen bevinden zich in de rechter bovenkant van de figuur, terwijl de zes AOC's en bijna alle 38 ROC's zich verspreid bevinden in het midden en linksonder in de figuur.



Figuur 2.20 Samenhang tussen de algemene tevredenheid over de instelling en de mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school, naar instellingsgrootte en de soort instelling (bron: JOB-monitor 2022)

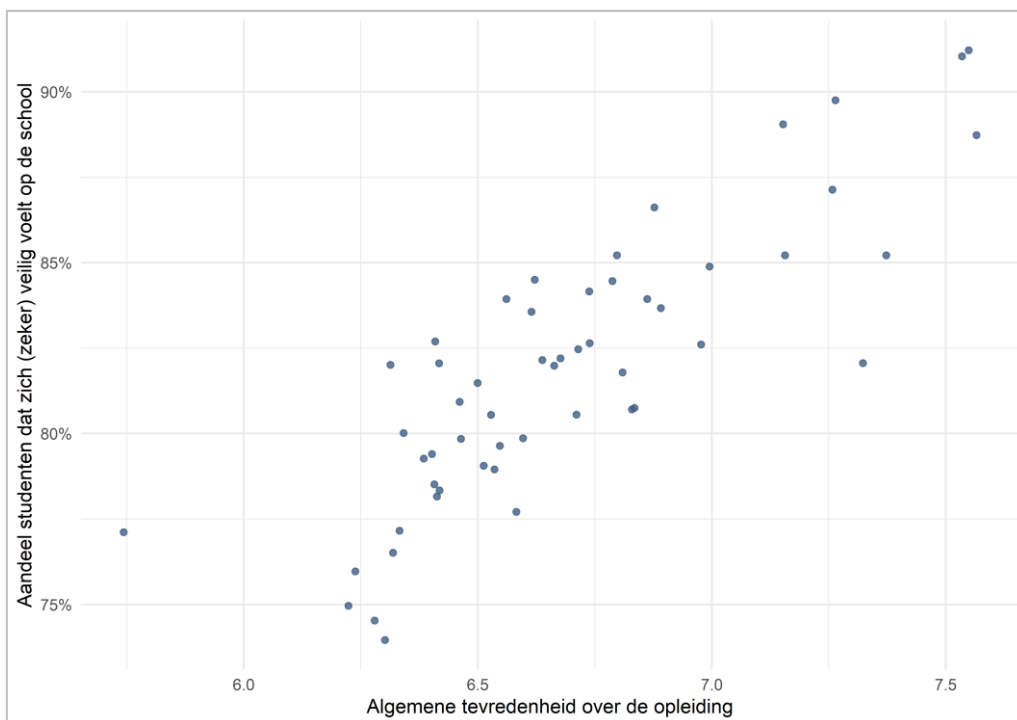
Ook figuur 2.21 is vergelijkbaar met de twee figuren hieraan voorafgaand, maar nu geven de kleuren van de instellingsbolletjes weer hoe hoog het aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond op de instelling is. Voor vier instellingen is dit aandeel tussen de veertig en zestig procent ligt, drie daarvan behoren tot de categorie grootste instellingen. Van de 14 instellingen met een aandeel tussen de twintig en veertig procent kunnen er drie als groot, vier als middelgroot en zeven als klein gecategoriseerd worden. Van de 36 instellingen met een aandeel tussen de nul en twintig procent is ten slotte het overgrote deel klein (26) en slechts twee groot.

De hoogst scorende instellingen zijn veelal kleine instellingen met een niet-westers migratieaandeel tussen de nul en twintig procent, maar wanneer we kijken naar de laagst scorende instellingen zien we meer variatie in zowel niet-westers migratieaandeel als in schoolgrootte. De instellingen met het grootste niet-westerse migratieaandeel (tussen de veertig en zestig procent) scoren daarnaast verhoudingsgewijs laag op beide oordelen, maar aangezien dit om maar een paar instellingen gaat is de kans groter dat dit toeval is. Instellingen met een niet-westers migratieaandeel van nul tot veertig procent scoren ten slotte veelal gemiddeld, met uitzondering van kleine instellingen met een niet-westers migratieaandeel tussen de nul en twintig procent. In deze groep instellingen zit meer variatie, zowel wat betreft het oordeel over veiligheid als het oordeel over algemene tevredenheid.



Figuur 2.21 Samenhang tussen de algemene tevredenheid over de instelling en de mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school, naar instellingsgrootte en aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (bron: JOB-monitor 2022)

In figuur 2.22 is daarnaast per instelling de samenhang weergegeven tussen het veiligheidsgevoel onder studenten en hun algemene oordeel over de opleiding die zij volgen (op een schaal van 1 tot en met 10). Ook uit deze figuur blijkt een overwegend positieve samenhang waarbij instellingen hoger scoren op algemene tevredenheid naarmate meer studenten zich (zeker) veilig voelen op de instelling. Veel instellingen concentreren zich ook in deze figuur dicht bij elkaar, met een score op algemene tevredenheid tussen de 6,3 en 7, en een aandeel dat zich (zeker) veilig voelt tussen de 78 en 85 procent. De laagste score op algemene tevredenheid (5,7) gaat gepaard met een aandeel van 77 procent dat zich (zeker) veilig voelt op school, en de instelling met het laagste aandeel dat zich veilig voelt op school (74%) scoorde een 6,3 op algemene tevredenheid over de opleiding. De hoogste score op algemene tevredenheid (7,6) gaat ten slotte gepaard met een aandeel van 89 procent dat zich (zeker) veilig voelt, en de instelling met het hoogste aandeel dat zich veilig voelt (91%) scoorde een 7,5 op algemene tevredenheid over de opleiding.



Figuur 2.22 Samenhang tussen de algemene tevredenheid over de opleiding en de mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school, per instelling (bron: JOB-monitor 2022)

Multivariate analyses

De bovenstaande uitsplitsingen hangen op verschillende manieren samen; zo bevatten BBL-opleidingen vaker oudere studenten en gaat het bij studenten in bepaalde sectoren vaker om bijvoorbeeld vrouwen of mannen (zoals resp. Zorg, welzijn en sport enerzijds en Techniek en gebouwde omgeving anderzijds). In de onderstaande analyses bekijken we deze kenmerken in samenhang; in een multivariate multilevel logistische regressieanalyse bekijken we welke factoren (onder controle van andere kenmerken) nu het meest bepalend zijn in de samenhang met de ervaren veiligheid van de student. Daarnaast bekijken we tot slot in hoeverre deze kenmerken samenhangen met factoren van studenten die zich juist *onveilig* voelen.

In deze multivariate regressiemodellen kijken we eerst naar een zogenaamd nulmodel. Hierin wordt duidelijk in hoeverre de mate van veiligheid bepaald wordt op instellingsniveau en op individueel niveau. In deze analyse houden we rekening met de mogelijkheid dat studenten (gedeeltelijk) afhankelijk zijn van de instelling waaraan zij studeren. De intraklassecorrelatie die uit dit nulmodel blijkt is 0,022. Dit betekent dat 2,2 procent van de variantie in het veiligheidsgevoel van studenten wordt verklaard door verschillen tussen instellingen. In de hierop volgende modellen worden telkens groepen kenmerken toegevoegd om te bepalen welk van deze kenmerken samenhangen met het veiligheidsgevoel van studenten. In totaal zijn 4 modellen te onderscheiden (zie tabel 2.1): Model 1 met achtergrondkenmerken van de student; Model 2 uitgebreid met opleidingskenmerken; Model 3 is verder uitgebreid met instellingskenmerken.

In onderstaande tabel zijn de geschatte oddsratio's¹⁵ weergegeven. Een score tussen 0 en 1 staat voor een negatief effect van dit kenmerk op het veiligheidsgevoel, en hoe lager de score des te sterker is deze negatieve samenhang; een score groter dan 1 staat voor een positief effect, wat wil zeggen: hoe hoger de waarde op dit kenmerk, des te hoger is het veiligheidsgevoel.

15 Oddsratio's geven de verandering in de kansenverhouding voor een student weer om zich al dan niet veilig te voelen.

Uit Model 1 maken we allereerst op dat vrouwelijke studenten en studenten met een functiebeperking minder vaak aangeven dat zij zich (zeker) veilig voelen op school in vergelijking met resp. mannelijke studenten en studenten zonder functiebeperking. Ook studenten die liever geen antwoord wilde geven op de vraag of er sprake is van een functiebeperking voelen zich minder veilig dan studenten zonder functiebeperking. Daarnaast is leeftijd van invloed op het veiligheidsgevoel: ten opzichte van de referentiecategorie (18-19 jaar) geven studenten van alle andere leeftijdsgroepen juist vaker aan dat zij zich (zeker) wel veilig voelen op hun school.

Wanneer we in Model 2 de opleidingskenmerken toevoegen, leidt dit ten eerste niet tot een verandering in de effecten van persoonskenmerken: deze blijven significant en wijzen in dezelfde richting als in Model 1.¹⁶ Verder blijkt dat studenten zich binnen de sectoren 'Creatieve industrie en ICT', 'Specialistisch vakmanschap', 'Techniek en gebouwde omgeving' en 'Voedsel, groen en gastvrijheid' vaker (zeker) veilig voelen dan studenten binnen de referentiesector ('Zorg, welzijn en sport'), terwijl studenten binnen de sectoren 'Handel' en 'Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem', zich juist minder vaak veilig voelen ten opzichte van deze referentiesector. Studenten op niveaus 2 en 3 voelen zich minder veilig dan niveau 4 studenten. Waar uit de bivariate analyses (Figuur 2.3) nog bleek dat in 2022 BBL-studenten zich veiliger voelen dan BOL-studenten, blijkt uit de multivariate analyse het tegenovergestelde: BBL-studenten voelen zich minder veilig dan BOL-studenten (als we rekening houden met andere factoren). Mogelijk wordt het directe verband tussen leerweg en veiligheid vertekend door de leeftijd van studenten: BBL-studenten zijn vaak ouder dan BOL-studenten en we zien dat oudere studenten zich vaak veiliger voelen dan jongere studenten. Dit toont het belang van een multivariate analyse aan. Ten slotte blijken studentaantallen evenals het aandeel vrouwen op de opleiding ook van invloed op het veiligheidsgevoel: studenten aan opleidingen met meer dan 220 studenten voelen zich minder veilig dan studenten aan opleidingen met minder dan 85 studenten. Bij opleidingen met minder dan 25 procent vrouwelijke studenten voelen studenten zich daarnaast minder veilig dan studenten aan opleidingen met meer dan 75 procent vrouwen, terwijl men zich bij opleidingen met 25 tot 75 procent vrouwelijke studenten juist veiliger voelt dan deze referentiegroep.

In Model 3 zijn vervolgens instellingskenmerken toegevoegd, wat niet tot verandering leidde in de effecten van persoons- en opleidingskenmerken. Ten opzichte van deze kenmerken lijken de instellingskenmerken minder invloed te hebben op het veiligheidsgevoel. Wel lijkt het instellingskenmerk 'vakinstelling' significant bij te dragen aan het veiligheidsgevoel van studenten, ook na controle voor persoons- en opleidingskenmerken. Dit geldt ook voor instellingen waar meer dan 55 procent van de studenten vrouwelijk is ten opzichte van instellingen waar 42,5 tot 55 procent van de studenten vrouwelijk is. Studenten aan instellingen met een niet-westers migratieaandeel van meer dan 20 procent voelen zich tot slot ook minder vaak veilig dan studenten aan instellingen met een niet-westers migratieaandeel van nul tot twintig procent. Deze resultaten zijn gecontroleerd voor alle andere (persoons-, opleidings- en instellings-) kenmerken in het model.

Een vergelijkbaar regressiemodel is uitgevoerd om te kijken naar factoren die samenhangen met *onveiligheid*. De resultaten zijn als tabel opgenomen in bijlage 6. Logischerwijs hangen deze resultaten samen met het veilig voelen. Te zien is dat studenten met een functiebeperking, vrouwen, studenten in een entreeopleiding, niveau 2 en 3 (t.o.v. niveau 4), studenten in de sector Handel en Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem (t.o.v. zorg en welzijn) en studenten in instellingen met een groter aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond zich vaker onveilig.

¹⁶ Als in Model 2 wel een verandering hierin was opgetreden, zou dat betekenen dat er sprake is van een schijnverband of een onderdrukt effect (d.w.z. een effect van een persoonskenmerk, of juist het ontbreken daarvan, terwijl dit verklaard wordt door verschillen tussen studenten in opleidingskenmerken). Om daar meer zicht op te krijgen worden kenmerken stapsgewijs toegevoegd in verschillende modellen.

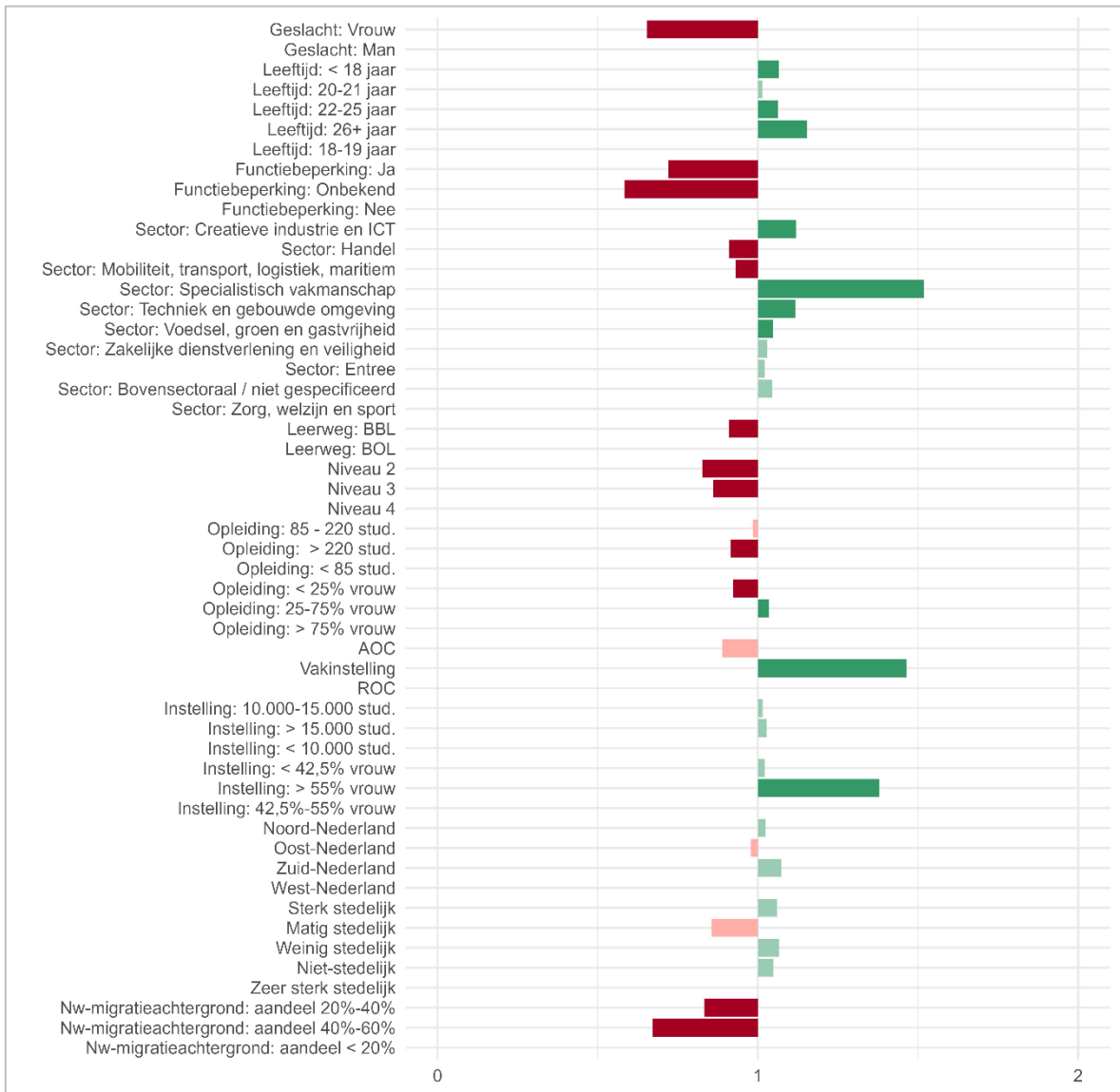
Het meest volledige model 3, over de verschillen in ervaren veiligheid, is visueel weergegeven in figuur 2.23. Groene kleuren geven de positieve effecten weer en rode kleuren de negatieve; significante effecten zijn met een donkere kleur weergegeven en niet-significante effecten met een lichte kleur.

Tabel 2.1 Modelopbouw multivariate multilevel analyse: invloed van persoons-, opleidings- en instellingskenmerken op het veiligheidsgevoel van studenten (1=veilig)

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|--|---------|---------|---------|
| | Exp(b) | Exp(b) | Exp(b) |
| Geslacht: Vrouw | 0,69*** | 0,65*** | 0,65*** |
| Geslacht: Man | Ref. | Ref. | Ref. |
| Leeftijd: < 18 jaar | 1,06*** | 1,07*** | 1,07*** |
| Leeftijd: 20-21 jaar | 1,01* | 1,02* | 1,02* |
| Leeftijd: 22-25 jaar | 1,06*** | 1,06*** | 1,06*** |
| Leeftijd: 26+ jaar | 1,13*** | 1,15*** | 1,15*** |
| Leeftijd: 18-19 jaar | Ref. | Ref. | Ref. |
| Functiebeperking: Ja | 0,72*** | 0,72*** | 0,72*** |
| Functiebeperking: Onbekend | 0,58*** | 0,58*** | 0,58*** |
| Functiebeperking: Nee | Ref. | Ref. | Ref. |
| Sector: Creatieve industrie en ICT | | 1,13*** | 1,12*** |
| Sector: Handel | | 0,91*** | 0,91*** |
| Sector: Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem | | 0,94* | 0,93* |
| Sector: Specialistisch vakmanschap | | 1,53*** | 1,52*** |
| Sector: Techniek en gebouwde omgeving | | 1,12*** | 1,12*** |
| Sector: Voedsel, groen en gastvrijheid | | 1,05* | 1,05* |
| Sector: Zakelijke dienstverlening en veiligheid | | 1,03 | 1,03 |
| Sector: Entree | | 1,02 | 1,02 |
| Sector: Bovensectoraal / niet gespecificeerd | | 1,05 | 1,05 |
| Sector: Zorg, welzijn en sport | | Ref. | Ref. |
| Leerweg: BBL | | 0,91*** | 0,91*** |
| Leerweg: BOL | | Ref. | Ref. |
| Niveau 2 | | 0,83*** | 0,83*** |
| Niveau 3 | | 0,86*** | 0,86*** |
| Niveau 4 | | Ref. | Ref. |
| Opleiding: 85 - 220 stud. | | 0,99 | 0,98 |
| Opleiding: > 220 stud. | | 0,92*** | 0,92*** |
| Opleiding: < 85 stud. | | Ref. | Ref. |
| Opleiding: < 25% vrouw | | 0,92*** | 0,92*** |
| Opleiding: 25-75% vrouw | | 1,04* | 1,04* |
| Opleiding: > 75% vrouw | | Ref. | Ref. |
| AOC | | | 0,89 |
| Vakinstelling | | | 1,46*** |
| ROC | | | Ref. |
| Instelling: 10.000-15.000 stud. | | | 1,02 |
| Instelling: > 15.000 stud. | | | 1,03 |
| Instelling: < 10.000 stud. | | | Ref. |

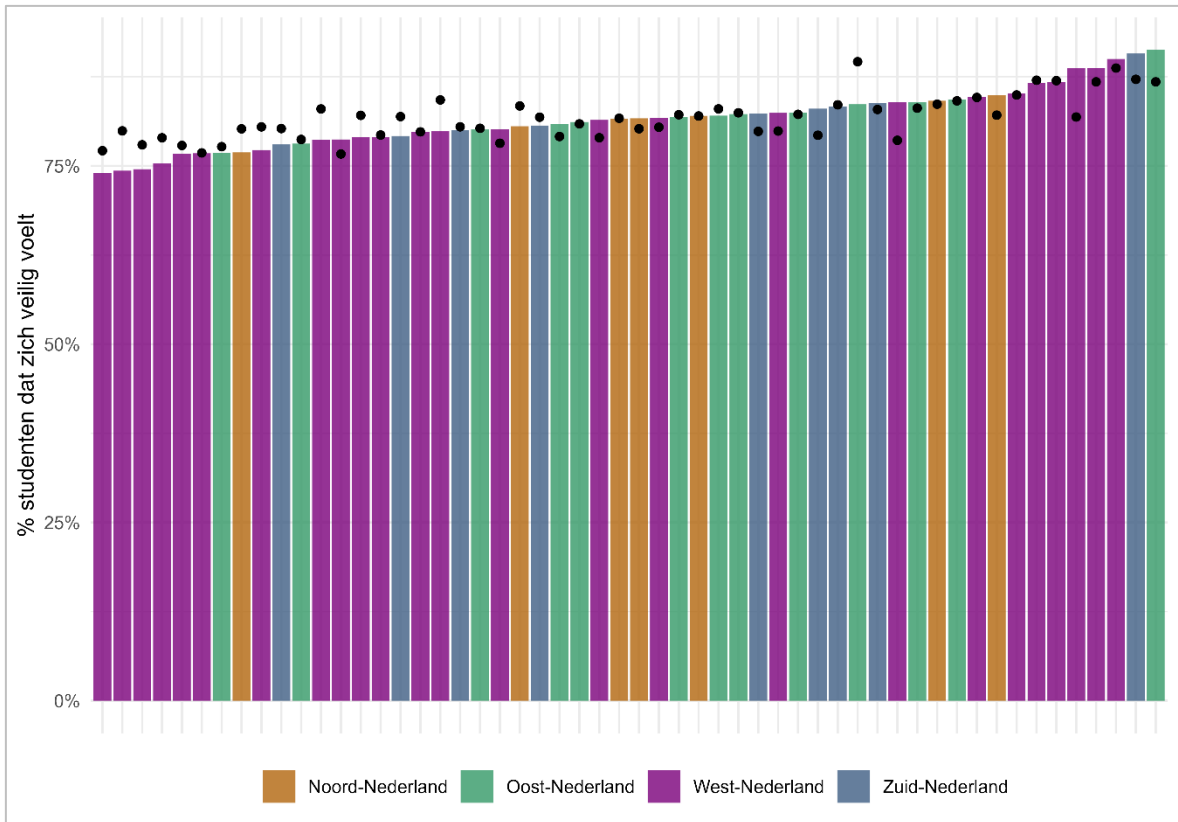
| | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| | <i>Exp(b)</i> | <i>Exp(b)</i> | <i>Exp(b)</i> |
| Instelling: < 42,5% vrouw | | | 1,02 |
| Instelling: > 55% vrouw | | | 1,38*** |
| Instelling: 42,5%-55% vrouw | | | Ref. |
| Noord-Nederland | | | 1,02 |
| Oost-Nederland | | | 0,98 |
| Zuid-Nederland | | | 1,07 |
| West-Nederland | | | Ref. |
| Sterk stedelijk | | | 1,06 |
| Matig stedelijk | | | 0,86 |
| Weinig stedelijk | | | 1,07 |
| Niet-stedelijk | | | 1,05 |
| Zeer sterk stedelijk | | | Ref. |
| Nw-migratieachtergrond: aandeel 20%-40% | | | 0,83* |
| Nw-migratieachtergrond: aandeel 40%-60% | | | 0,67** |
| Nw-migratieachtergrond: aandeel < 20% | | | Ref. |

Bron: JOB-monitor 2022. *** = $p < 0.001$ ** = $p < 0.01$ * = $p < 0.05$, N = 213.990, instellingen = 54



Figuur 2.23 Visualisatie van de uitkomsten van de multivariate analyse, model 3 (bron: JOB-monitor 2022)

Figuur 2.24 toont het gemiddelde veiligheidsgevoel onder studenten per instelling (gekleurde staaf) en het verwachte veiligheidsgevoel per instelling bij een gemiddelde studentenpopulatie (zwart rondje), naar regio. Het verwachte veiligheidsgevoel is berekend door een multivariate regressieanalyse uit te voeren die de kans inschat dat studenten zich veilig voelen, gecontroleerd voor de kenmerken geslacht, leeftijd, functiebeperking, sector, leerweg, niveau, soort instelling, instellingsgrootte, regio, stedelijkheid en aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond op de instelling. In figuur 2.24 zien we aan de linkerkant veelal instellingen uit West-Nederland waar studenten gemiddeld een lager veiligheidsgevoel rapporteren dan verwacht zou worden op basis van de kenmerken die hierboven genoemd worden.



Figuur 2.24 Mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school (verwacht en waargenomen) per instelling en naar regio (bron: JOB-monitor 2022)

2.2 JOB-Monitor instellingsvragen

Binnen de JOB-monitor zijn de vragen over veiligheid zeer beperkt. Deelnemende instellingen hebben echter de ruimte om zelf meerdere vragen toe te voegen die vervolgens alleen op de eigen instelling worden gesteld. Hiervoor is ook een vragenbank beschikbaar zodat deelnemers kunnen zien welke vragen eerder zijn gesteld. Voor de laatste JOB-monitor (2022) hebben van de deelnemende instellingen aan de Monitor Integrale Veiligheid, vier instellingen ook één of meerdere vragen gesteld die specifiek gaan over veiligheid. Voor dit onderzoek zijn deze instellingen gevraagd om deze gegevens te gebruiken voor het landelijke mbo-rapport. Vanwege de privacy van de studenten blijven de instellingen hierin anoniem. Met vier van de 57 instellingen en negen procent van het totaal aantal deelnemers aan de JOB-monitor zijn de resultaten van deze exercitie niet representatief te noemen voor de gehele sector; wel kunnen ze meer inzicht geven in de (ervaren) veiligheid van studenten en hiermee samenhangende factoren. Daarnaast geven ze ook een beeld van de vragen die momenteel aan (een klein aantal) mbo studenten wordt gesteld.

Vergelijkbaarheid uitkomsten

In deze analyses maken we gebruik van gegevens van studenten van vier instellingen; om te kijken in hoeverre deze vergelijkbaar zijn met studenten van de overige instellingen is gekeken naar de mate waarin deze studenten zich veilig voelen (zie tabel 2.2). Hieruit blijkt dat de studenten op de instellingen met extra vragen over veiligheid zich gemiddeld minder veilig voelen: men zal meer geneigd zijn om extra vragen over veiligheid toe te voegen wanneer hier zorgen over zijn. Ook variëren deze instellingen naar instellingskenmerken en zijn dan ook niet representatief te noemen voor de gehele mbo-sector.

Tabel 2.2 Verdeling studenten naar type instelling (bron: JOB-monitor 2022)

| | Aantal studenten | | Veiligheidsgevoel (% veilig) |
|---------------------------------------|------------------|------|------------------------------|
| | n | % | % |
| Instellingen zonder veiligheidsvragen | 201.000 | 91% | 81,1 |
| Instellingen met veiligheidsvragen | 21.000 | 9% | 78,4 |
| Totaal | 222.000 | 100% | 80,8 |

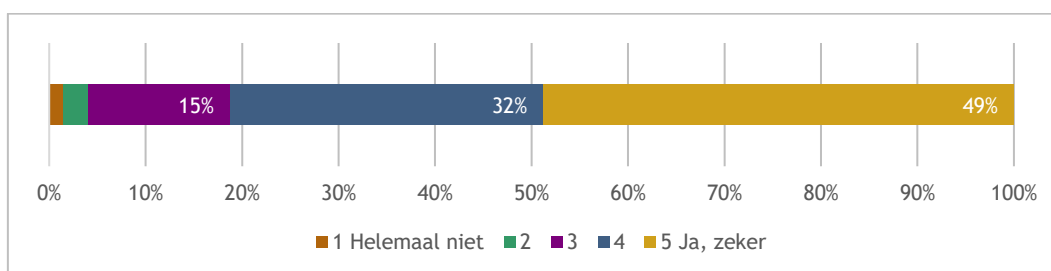
Resultaten

Op één instelling zijn studenten gevraagd naar de mate waarin incidenten zich hebben voorgedaan bij de student op of rond school in het afgelopen (zie Tabel 2.3). Te zien is dat het aandeel studenten dat slachtoffer is geworden in het betreffende studiejaar (wat op het moment van bevraging nog niet over was) varieert tussen 12 (in het geval van uitgescholden/onbeschoft behandeld) en drie procent (bij lichamelijk geweld, bedreiging door personeel en seksuele intimidatie). Voor alle kenmerken geldt dat de studenten die aangeven slachtoffer te zijn geweest, zich ook vaker onveilig voelen.

Tabel 2.3 Verdeling studenten naar type instelling (bron: JOB-monitor 2022, N = 4.200)

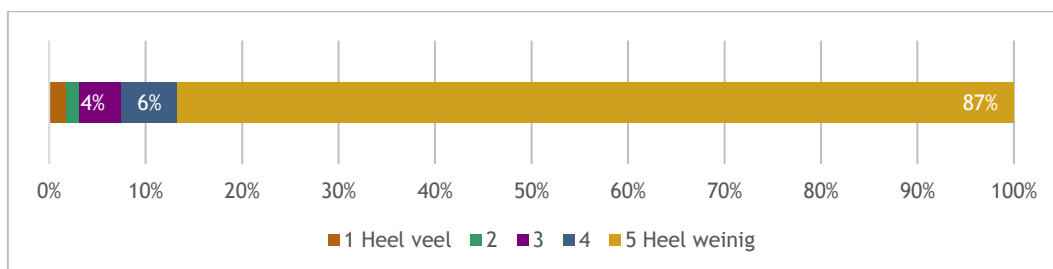
| | Nee | Ja, een enkele keer | Ja, 1x per maand | Ja, 1x per week |
|---|-----|---------------------|------------------|-----------------|
| Gediscrimineerd of gepest? | 91% | 6% | 1% | 2% |
| Uitgescholden of onbeschoft behandeld? | 88% | 9% | 1% | 2% |
| Op de één of andere manier bedreigd? | 96% | 3% | 0% | 1% |
| Door iemand van school/BPV-bedrijf via whatsapp gepest of bedreigd? | 97% | 2% | 0% | 1% |
| Lichamelijk geweld tegen je gebruikt? | 97% | 2% | 0% | 1% |
| Seksueel lastiggevallen? | 97% | 2% | 0% | 1% |
| Iets van je vernield of beklad? | 96% | 3% | 0% | 1% |
| Iets van je gestolen? | 95% | 4% | 0% | 1% |

Op een andere instelling zijn studenten gevraagd naar de ervaren veiligheid op de stage/bpv-plek. Hieruit (zie ook figuur 2.26) bleek dat de meerderheid zich veilig voelde op de stage of bpv-plek. Zo'n vier procent geeft aan zich niet veilig te voelen op hun stageplek of bpv-plek. Deze studenten voelen zich duidelijk ook minder veilig op hun instelling: van de studenten die zich onveilig voelen op hun stage/bpv-plek voelt 48 procent zich onveilig op de instelling; voor de studenten die zich niet onveilig voelen op stage/bpv is dat 80 procent.



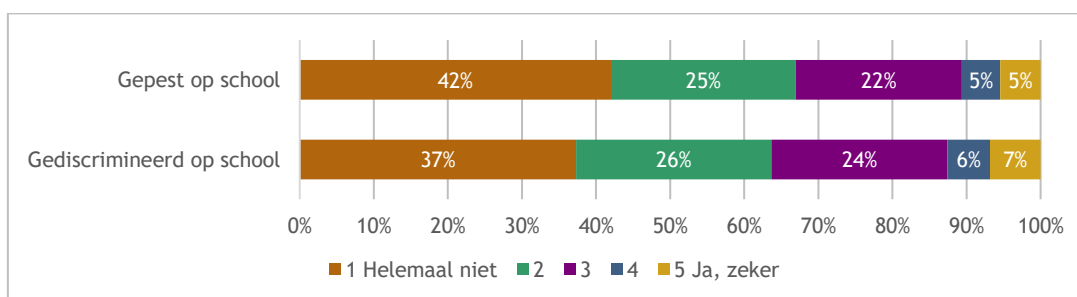
Figuur 2.25 Verdeling ervaren veiligheid op stage/bpv-plek (bron: JOB-monitor 2022, N = 4.300)

Eén instelling heeft ervoor gekozen om studenten te vragen naar of zij de afgelopen drie maanden zijn gepest. Voor het overgrote deel gold dit niet (figuur 2.26), wel geeft ruim drie procent van de studenten aan dat zij gepest werden (zij gaven ‘heel veel’ aan of de één na hoogste categorie); voor zo’n 93 procent geldt dat zij weinig of niet werden gepest. Ook voor het gepest worden geldt dat studenten die dit hebben ondervonden zich ook onveiliger voelen (ook geldt dat zij minder tevreden zijn over de instelling). De verschillen die zichtbaar zijn tussen de mate van veilig voelen gelden echter vooral tussen de groep studenten die zeggen ‘heel weinig’ te zijn gepest en de overige groep; voor deze overige groep ligt het gemiddelde voor alle categorieën tussen de 60 en 70 procent. Voor de studenten die zeggen ‘heel weinig’¹⁷ voelde meer dan 90 procent zich veilig.



Figuur 2.26 Afgelopen drie maanden gepest (bron: JOB-monitor 2022, N = 2.300)

Tot slot is op een instelling gevraagd of er wordt gepest en/of gediscrimineerd op school (zie figuur 2.27). Het gaat bij deze vragen dus om wat studenten om zich heen zien, en niet of zij zelf gediscrimineerd of gepest worden. Ook wordt niet gerefereerd naar een tijdsperiode. De meerderheid van de studenten geeft aan dat dit niet of nauwelijks het geval is; slechts respectievelijk tien en 13 procent van de studenten lijkt aan te geven dat dit vaker gebeurt. Voor beide kenmerken geldt dat studenten die aangeven dat het vaker voorkomt, zelf ook minder vaak aangeven zich veilig te voelen.



Figuur 2.27 Wordt er gepest en/of gediscrimineerd op school (bron: JOB-monitor 2022, N = 8.200)

2.3 Monitor Sociale Veiligheid MBO

Beschrijving data

De Monitor Sociale Veiligheid (hierna MSV) is een landelijk onderzoek naar de sociale veiligheid in het mbo onder studenten en medewerkers¹⁸. Na de eerste meting in 2001-2002 (nulmeting) zijn om de twee à drie jaar vervolgmetingen uitgevoerd in 2004, 2006, 2008, 2011, 2014-2015 en 2017-2018. De monitor bestaat uit drie delen: studenten, medewerkers en beleid. In de laatste editie deden aan het studentendeel ruim 20.000 studenten mee (respons van 4.2%), verdeeld over 20 instellingen. Voor het medewerkersgedeelte

¹⁷ De optie ‘niet gepest’ kon niet worden aangegeven.

¹⁸ Uitgevoerd door ECBO, zie ook: <https://ecbo.nl/onderzoekpublicatie/monitor-sociale-veiligheid-2017-2018-stand-van-zaken-over-sociale-veiligheid-in-het-mbo/>

deden 7.189 medewerkers van de ruim 17.000 aangeschreven medewerkers mee (respons van 42%), verdeeld over 19 instellingen. In dit onderzoek wordt de MSV uit 2017-2018 gebruikt om nadere verdiepende analyses uit te voeren op het veiligheidsgevoel van studenten en medewerkers (zie paragraaf 3.2), met gegevens die niet voorhanden zijn in meer recente bronnen.

Studenten is gevraagd naar hun ervaren veiligheid op vier verschillende locaties¹⁹. Voor dit onderzoek hebben we de vraag ‘hoe veilig voel jij je meestal in de omgeving van school’ buiten beschouwing gelaten, omdat het ervaren veiligheidsgevoel op school centraal staat. De antwoordcategorieën bestonden uit een 7-puntsschaal, lopend van zeer onveilig (1) naar zeer veilig (7). Bij het bespreken van het veiligheidsgevoel spreken we over veilig voelen wanneer studenten zich op alle drie de locaties neutraal tot en met zeer veilig voelen. Het veiligheidsgevoel wordt uitgesplitst naar het ervaren van incidenten en seksuele oriëntatie. Het ervaren van incidenten (hierna slachtofferschap) is onderverdeeld in twee soorten slachtofferschap: slachtoffer materieel geweld (diefstal en vandalisme) en slachtoffer psychisch fysiek geweld (pesten en discriminatie, bedreiging, lichamelijk geweld, seksuele intimidatie, geweld en sexting, digitale agressie). Het gaat hierbij om slachtofferschap op of rond school. Seksuele oriëntatie is vastgesteld door onderscheid te maken tussen homoseksuele, lesbische en biseksuele studenten (LHB-studenten) en heteroseksuele studenten (niet LHB-studenten). Daarnaast zal ook slachtofferschap onder LHB-studenten en niet-LHB-studenten worden bekeken. Vragen over genderidentiteit zijn niet gesteld in de MSV, daarom wordt hier alleen gesproken over LHB-studenten.

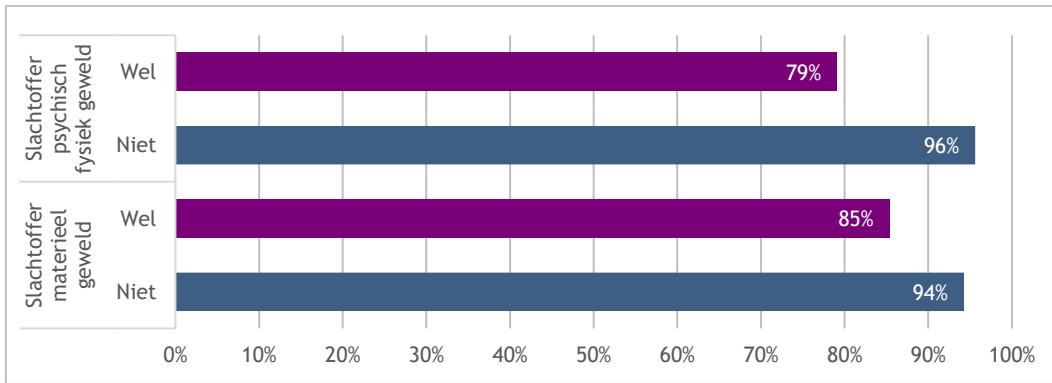
Het sociale klimaat is vastgesteld door studenten te vragen naar de tevredenheid over de veiligheid op school, tevredenheid over de sfeer en gezelligheid, tevredenheid over studenten en docenten die zich aan de regels/afspraken houden, of klasgenoten en docenten prettig en vriendelijk omgaan met elkaar, of studenten voor hun mening uit durven te komen en of studenten vinden dat er meer aandacht voor goed gedrag en omgangsvormen moet zijn. De onderlinge samenhang van deze kenmerken van het sociale klimaat wordt gepresenteerd.

De hieronder beschreven verschillen zijn allen statistisch significant, behalve wanneer is aangegeven dat dit niet het geval is.

Resultaten

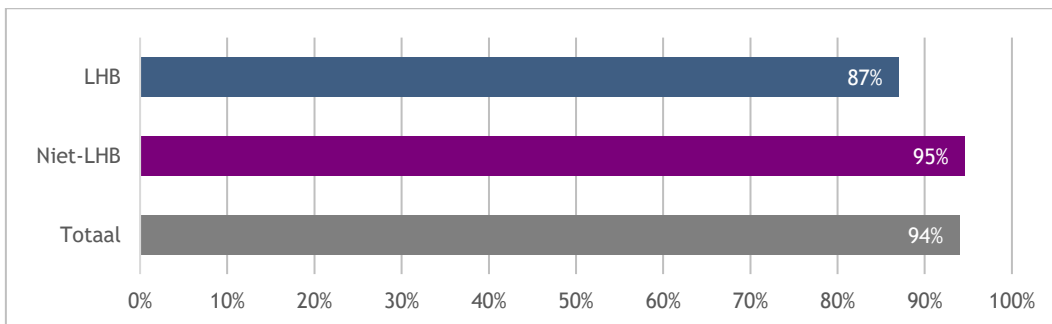
Figuur 2.28 toont het veiligheidsgevoel uitgesplitst naar het ervaren van psychisch fysiek geweld en materieel geweld. Slachtoffers van psychisch fysiek geweld voelen zich minder vaak veilig dan niet-slachtoffers: 79 procent van de slachtoffers voelt zich veilig ten opzichte van 96 procent van de niet-slachtoffers. Ook slachtoffers van materieel geweld voelen zich minder vaak veilig dan niet-slachtoffers (resp. 85% en 94%).

¹⁹ Klas/leslokaal, in de gangen of in de kantine, op het schoolterrein of in de stalling en in de omgeving van school

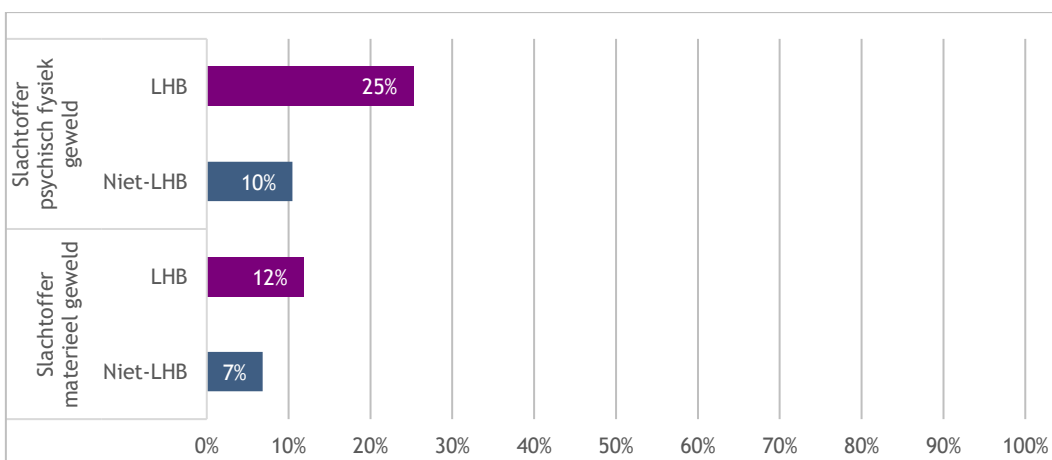


Figuur 2.28 Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar slachtofferschap psychisch fysiek en materieel geweld (bron: MSV 2017-2018)

Figuur 2.29 geeft het veiligheidsgevoel onder LHB-studenten en niet LHB-studenten weer. LHB-studenten voelen zich minder veilig (87%) ten opzichte van niet-LHB-studenten (95%). Daarnaast blijkt uit figuur 2.30 dat 12 procent van de LHB-studenten slachtoffer is geweest van materieel geweld, vergeleken met 7 procent voor niet-LHB studenten. Voor slachtofferschap van psychisch fysiek geweld is dit verschil groter: 25 procent van de LHB-studenten heeft psychisch fysiek geweld ervaren vergeleken met tien procent van de niet-LHB studenten.

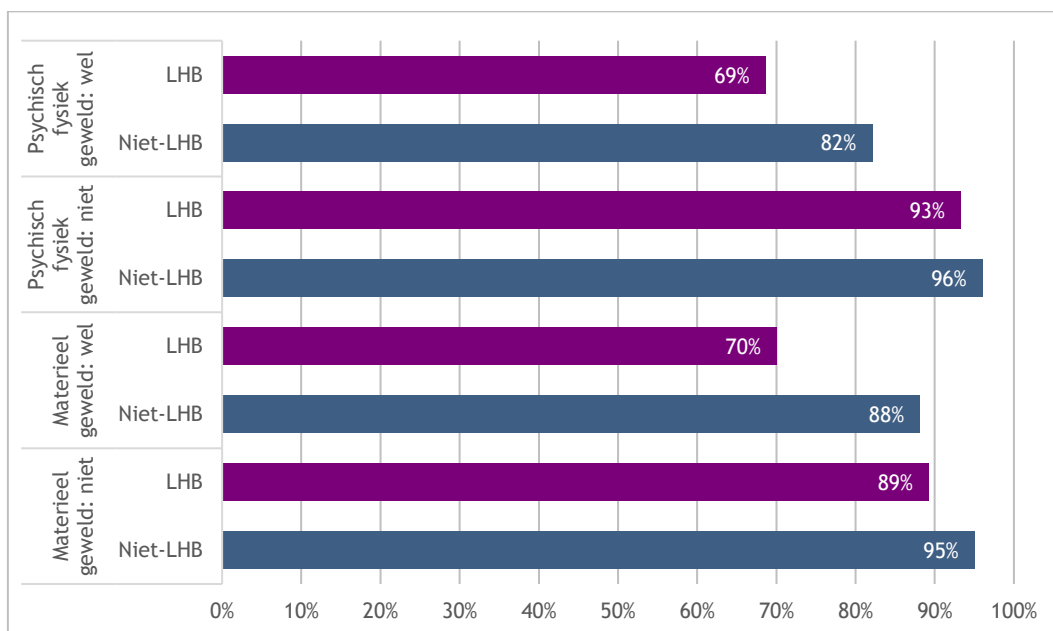


Figuur 2.29 Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar seksuele geaardheid (bron: MSV 2017-2018)



Figuur 2.30 Aandeel studenten dat slachtoffer is van psychisch fysiek en materieel geweld, naar seksuele geaardheid (bron: MSV 2017-2018)

In figuur 2.31 is het veiligheidsgevoel uitgesplitst naar slachtofferschap en seksuele oriëntatie. Hieruit volgt dat LHB-studenten zich minder vaak veilig voelen dan niet-LHB-studenten, dit geldt voor zowel slachtoffers als niet-slachtoffers van psychisch fysiek en materieel geweld. Ook wordt duidelijk dat het verschil in veiligheidsgevoel tussen LHB- en niet-LHB-studenten groter is voor studenten die slachtoffer zijn geweest van materieel of psychisch-fysiek geweld, ten opzichte van studenten die geen slachtoffer zijn geweest.



Figuur 2.31 Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar slachtofferschap psychisch fysiek en materieel geweld en seksuele geaardheid (bron: MSV 2017-2018)

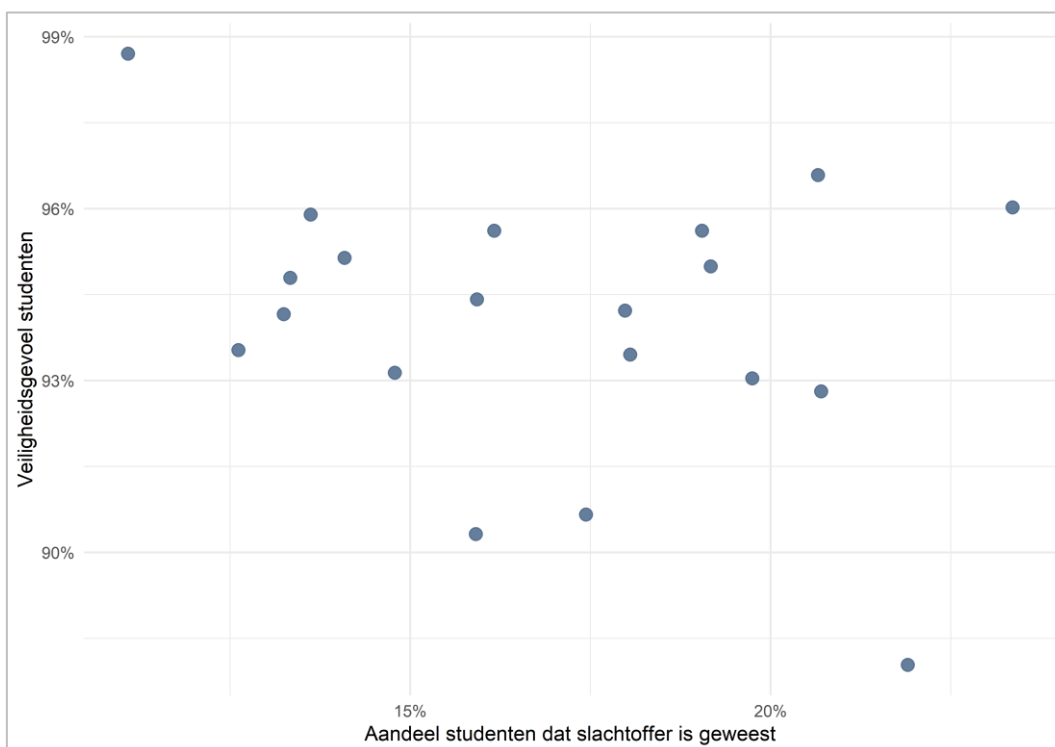
Eerder zagen we in de resultaten in de JOB-monitor (paragraaf 2.1) dat de veiligheid(-ervaring) van studenten sterk samenhangt met de algemene tevredenheid van studenten. Ook voor de gegevens uit de MSV bekijken we in hoeverre de tevredenheid over de veiligheid op school samenhangt met andere aspecten van het sociale klimaat. De resultaten zijn te zien in figuur 2.32; hierin geldt dat een hogere waarde staat voor een sterkere onderlinge samenhang. Wat betreft de tevredenheid over de veiligheid op school zien we met name een sterke samenhang met de tevredenheid over de sfeer en gezelligheid en met het houden aan regels en afspraken. De tevredenheid over de veiligheid hangt in mindere mate samen met de omgang met klasgenoten en docenten en met het durven uitkomen voor de mening. Om deze bredere opvatting van sociale veiligheid - het sociale klimaat- te meten voldoet het vragen naar enkel de tevredenheid over de veiligheid dus niet.

| | Tevredenheid veiligheid op school | Tevredenheid sfeer en gezelligheid op school | Gaan klasgenoten en docenten prettig en vriendelijk met jou om | Voor je mening durven uitkomen | Tevredenheid studenten en docenten houden zich aan regels/afspraken |
|--|-----------------------------------|--|--|--------------------------------|---|
| Tevredenheid veiligheid op school | | 0,52 | 0,24 | 0,17 | 0,49 |
| Tevredenheid sfeer en gezelligheid op school | | | 0,34 | 0,23 | 0,72 |
| Gaan klasgenoten en docenten prettig en vriendelijk met jou om | | | | 0,23 | 0,29 |
| Voor je mening durven uitkomen | | | | | 0,17 |



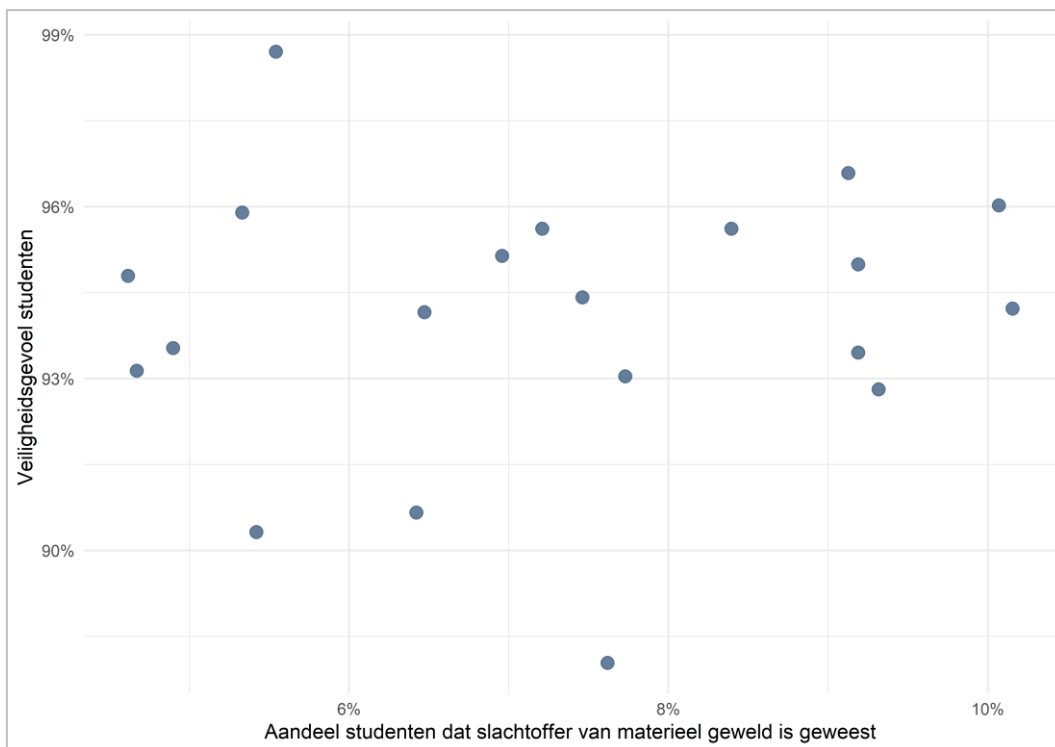
Figuur 2.32 Correlatiematrix sociale klimaat op school (bron: MSV 2017-2018)

Als we kijken naar de samenhang tussen de mate waarin studenten zich veilig voelen en de mate waarin studenten slachtoffer zijn geworden van een incident (ongeacht de aard van het incident) zien we geen significante samenhang voor instellingen (zie figuur 2.33). Het aandeel studenten dat slachtoffer is geweest varieert tussen 13 procent en 23 procent, maar dit lijkt niet het algemene veiligheidsgevoel te hebben beïnvloed. In de volgende figuren is de samenhang tussen veiligheidsgevoel en slachtofferschap uitgesplitst naar materieel geweld en psychisch fysiek geweld.



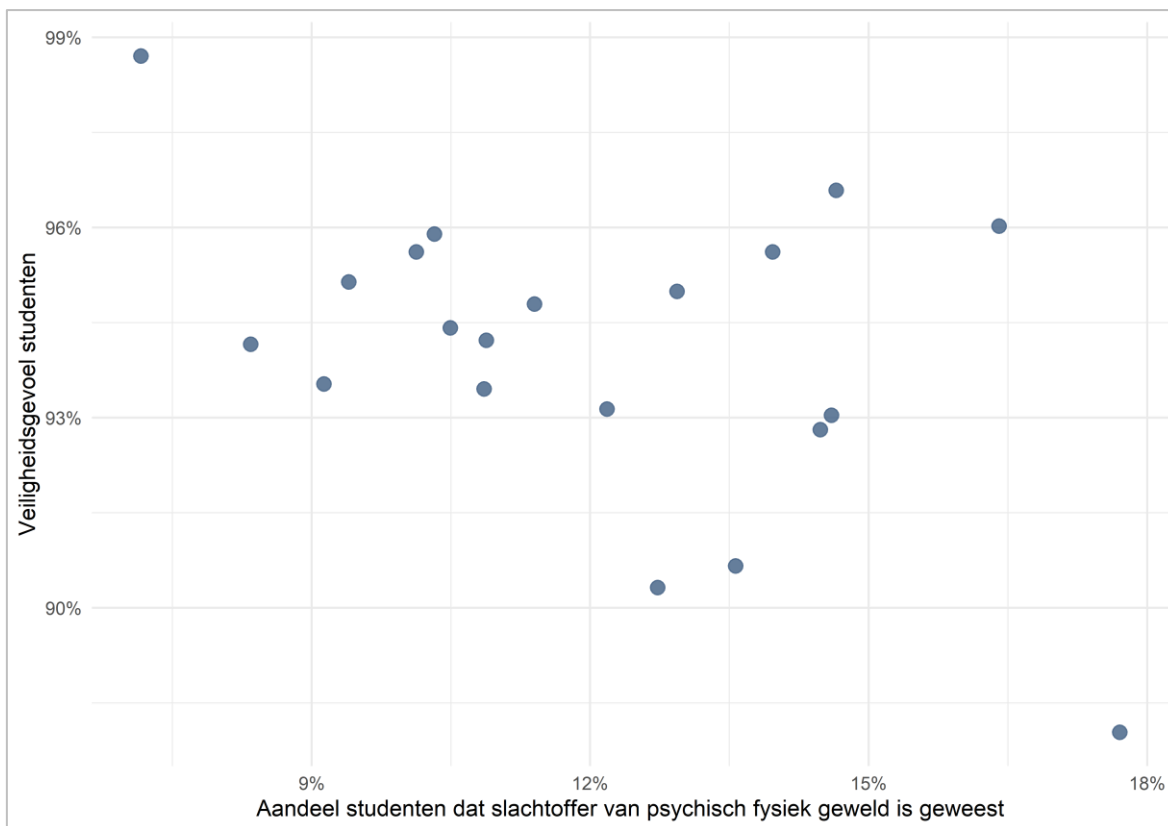
Figuur 2.33 Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van studenten en het aandeel studenten dat slachtoffer is geweest per instelling (bron: MSV 2017-2018)

Figuur 2.34 presenteert de samenhang wat betreft instellingen tussen het algemene veiligheidsgevoel en het aandeel studenten dat slachtoffer van materieel geweld is geweest. Ook hier blijkt geen significante samenhang te zijn op instellingsniveau; studenten op instellingen waar studenten vaker aangeven slachtoffer te zijn geweest van materieel geweld, voelen zich niet gemiddeld meer onveilig.



Figuur 2.34 Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van studenten in een instelling en het aandeel studenten dat slachtoffer van materieel geweld is geweest (bron: MSV 2017-2018)

Figuur 2.35 toont de samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel op een instelling en het aandeel studenten dat slachtoffer van psychisch fysiek geweld is geweest. Hieruit blijkt wél dat het algemene veiligheidsgevoel van studenten op een instelling lager is, naarmate studenten vaker aangeven slachtoffer te zijn geweest van psychisch fysiek geweld.



Figuur 2.35 Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van studenten in een instelling en het aandeel studenten dat slachtoffer van psychisch fysiek geweld is geweest (bron: MSV 2017-2018)

Multivariate analyses

Net als voor de JOB-Monitor zijn ook analyses uitgevoerd op de Monitor Sociale Veiligheid MBO uit 2017-2018 om te achterhalen welke kenmerken het veiligheidsgevoel beïnvloeden én hoe. Hiervoor is gebruik gemaakt van een multilevel logistische regressieanalyse.²⁰ Er zijn drie modellen te onderscheiden (zie tabel 2.4):

1. Model 1 bevat achtergrondkenmerken van de student.
2. Model 2 is uitgebreid met aspecten van het sociale klimaat en ouderschap kenmerken
3. Model 3 is uitgebreid met het ervaren van slachtofferschap.

In de tabel zijn de geschatte oddsratio's²¹ weergegeven. Een score tussen 0 en 1 staat voor een negatief effect; een score groter dan 1 staat voor een positief effect (d.w.z. hoe hoger deze waarde, hoe hoger het veiligheidsgevoel).

²⁰ In deze analyses wordt rekening gehouden met de afhankelijkheid van mbo-studenten binnen instellingen: zo zijn de analyses meer betrouwbaar. De intraklasse correlatie is 0,039, dit betekent dat 3,9% van de variantie in veiligheidsgevoel van studenten wordt verklaard door verschillen tussen instellingen.

²¹ Dit weergeeft de verandering in de kansenverhouding voor een student om zich al dan niet veilig te voelen.

Model 1 laat zien dat het veiligheidsgevoel wordt beïnvloed door geslacht, leerweg, seksuele oriëntatie en leeftijd. Mannen, BBL-studenten en niet-LHB-studenten voelen zich veiliger dan resp. vrouwen, BOL-studenten en LHB-studenten. Daarnaast voelen 16 tot 17-jarigen zich veiliger vergeleken met 18 tot 20-jarigen. Er wordt geen significant verschil in veiligheidsgevoel gevonden tussen studenten van verschillende sectoren, niveaus en leerjaren.

Door toevoeging van aspecten van het sociale klimaat, blijkt dat studenten die tevreden zijn over de sfeer en gezelligheid en over het feit dat docenten en studenten zich aan de regels houden, vaker aangeven zich veilig te voelen dan studenten die hier minder tevreden over zijn. Studenten waarvan hun klasgenoten en docenten prettig en vriendelijk met hen omgaan en studenten die voor hun mening uit durven komen rapporteren ook een hoger veiligheidsgevoel. Bovendien voelen daders van ongewenst gedrag zich minder veilig dan studenten die zich nooit schuldig hebben gemaakt aan ongewenst gedrag.

In model 3 wordt ten slotte de ervaring van slachtofferschap toegevoegd. Studenten die slachtoffer zijn geworden van psychisch, fysiek en materieel geweld vaker aan zich onveilig te voelen dan studenten die hier geen slachtoffer van zijn geworden.

Dit laatste model is ook gevisualiseerd in figuur 2.36. Hierin zijn de odds ratio's ($Exp(b)$) grafisch weergegeven waarbij positieve²² effecten groen zijn gekleurd en negatieve effecten rood gekleurd; donkere kleuren corresponderen met significante effecten; bij lichtgekleurde balken zijn de effecten niet significant.

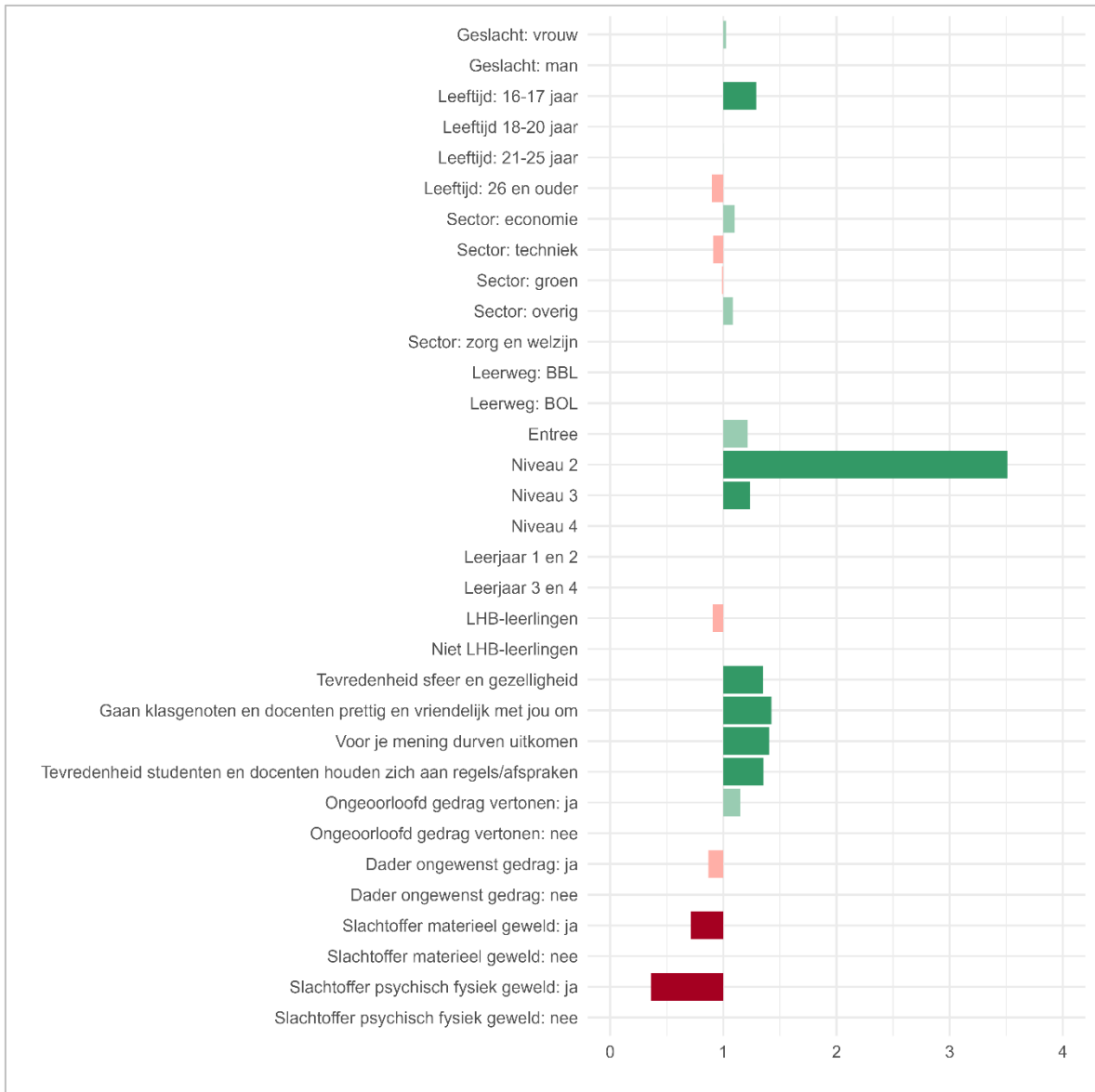
Tabel 2.4 Multilevel logistische regressieanalyse op de kans voor studenten om zich veilig te voelen

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|-------------------------|----------|----------|----------|
| | $Exp(b)$ | $Exp(b)$ | $Exp(b)$ |
| Geslacht: vrouw | 0,82** | 1,01 | 1,02 |
| Geslacht: man | Ref. | Ref. | Ref. |
| Leeftijd: 16-17 jaar | 1,32*** | 1,26* | 1,29* |
| Leeftijd: 18-20 jaar | Ref. | Ref. | Ref. |
| Leeftijd: 21-25 jaar | 0,95 | 1,01 | 1,00 |
| Leeftijd: 26 en ouder | 1,04 | 0,94 | 0,90 |
| Sector: economie | 0,87 | 1,07 | 1,10 |
| Sector: techniek | 0,85 | 0,88 | 0,91 |
| Sector: groen | 0,81 | 0,94 | 0,99 |
| Sector: overig | 1,00 | 1,05 | 1,08 |
| Sector: zorg en welzijn | Ref. | Ref. | Ref. |
| Leerweg: BBL | 1,47*** | 1,05 | 1,00 |
| Leerweg: BOL | Ref. | Ref. | Ref. |
| Entree | 0,85 | 1,15 | 1,21 |
| Niveau 2 | 0,99 | 4,01** | 3,51** |
| Niveau 3 | 1,03 | 1,21 | 1,24* |
| Niveau 4 | Ref. | Ref. | Ref. |
| Leerjaar 1 en 2 | Ref. | Ref. | Ref. |
| Leerjaar 3 en 4 | 0,94 | 1,04 | 1,00 |

²² In de zin dat een hogere waarde op die predictor overeenkomt met een hogere kans voor een medewerker om zich veilig te voelen.

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| | <i>Exp(b)</i> | <i>Exp(b)</i> | <i>Exp(b)</i> |
| LHB-leerlingen | 0,40*** | 0,75* | 0,91 |
| Niet LHB-leerlingen | Ref. | Ref. | Ref. |
| Tevredenheid sfeer en gezelligheid | | 1,36*** | 1,35*** |
| Gaan klasgenoten en docenten prettig en vriendelijk met jou om | | 1,53*** | 1,43*** |
| Voor je mening durven uitkomen | | 1,45*** | 1,41*** |
| Tevredenheid studenten en docenten houden zich aan regels/afspraken | | 1,39*** | 1,35*** |
| Ongeoorloofd gedrag vertonen: ja | | 1,05 | 1,15 |
| Ongeoorloofd gedrag vertonen: nee | | Ref. | Ref. |
| Dader ongewenst gedrag: ja | | 0,71* | 0,87 |
| Dader ongewenst gedrag: nee | | Ref. | Ref. |
| Slachtoffer materieel geweld: ja | | | 0,71* |
| Slachtoffer materieel geweld: nee | | | Ref. |
| Slachtoffer psychisch fysiek geweld: ja | | | 0,36*** |
| Slachtoffer psychisch fysiek geweld: nee | | | Ref. |

Bron: MSV 2017-2018. *** = $p < 0.001$ ** = $p < 0.01$ * = $p < 0.05$, N = 12.462, instellingen = 20



Figuur 2.36 Visualisatie multilevel logistisch regressiemodel op kans op veilig voelen van studenten (bron: MSV 2017-2018)

2.4 Samenvattend

- Uit de landelijke JOB-monitor blijkt dat het percentage mbo studenten die zich veilig voelt op school tussen de jaren 2016 en 2022 is toegenomen; in 2022 geeft 3,9 procent van de studenten aan zich onveilig te voelen; 81 procent van de studenten voelt zich veilig.
- Vrouwen en studenten met een functiebeperking voelen zich vaker onveilig. Ditzelfde geldt voor studenten in de BOL-leerweg en studenten op niveau 2.
- Studenten in vakinstellingen voelen zich gemiddeld veiliger, evenals studenten op kleinere instellingen. Studenten op instellingen in West-Nederland voelen zich gemiddeld minder vaak veilig, evenals studenten op instellingen met een groter aandeel niet-westerse migranten.
- Het veiligheidsgevoel hangt (zeer) sterk samen met studentenoordelen over de instelling en opleiding.
- Door rekening te houden met de verschillen in de samenstelling van de groep studenten worden de verschillen tussen instellingen kleiner.
- De JOB-monitor instellingsvragen geven daarnaast een beeld van vragen die bij mbo studenten worden gesteld (deze resultaten zijn niet representatief voor de sector).
- Voor de instellingen die veiligheids-gerelateerde instellingsvragen in de JOB-monitor hadden geldt dat studenten die aangeven slachtoffer te zijn geweest van een misdaad op of rondom school, zich vaker onveilig voelen op school. Daarnaast geldt dat studenten die zich minder veilig voelen op stage, zich ook vaker onveilig voelen op school.
- Studenten die gepest worden, voelen zich tevens ook onveiliger en zijn minder tevreden over de instelling.
- Uit nadere analyses op de eerder verzamelde MSV-gegevens (2017-2018) blijkt dat LHB-studenten en vrouwen zich minder vaak veilig voelen dan mannen en niet-LHB studenten.
- Tevredenheid over de sfeer en gezelligheid, zowel als het feit dat docenten en studenten zich aan de regels houden, hangen sterk samen met hogere veiligheidsgevoelens van studenten.

3 Veiligheid(gevoelens) van medewerkers

Voor informatie over de (ervaren) veiligheid van medewerkers maken we gebruik van twee bronnen: het Medewerkersonderzoek MBO (MO) en de eerdergenoemde Monitor Sociale Veiligheid. In dit hoofdstuk worden eerst de resultaten uit het MO besproken, waarbij wordt ingegaan op verschillen in de ervaren veiligheid van medewerkers. Hierbij wordt onder andere gekeken naar verschillende instellingskenmerken (zoals regio en type instelling). Ook wordt gekeken naar de samenhang met andere ervaringen van medewerkers, zoals de tevredenheid over de werkgever en de baan. Vervolgens wordt met gegevens uit de Monitor Sociale Veiligheid (MSV) gekeken naar verschillen in de mate van ervaren veiligheid, waarbij wordt gekeken naar individuele kenmerken (bijvoorbeeld functie of LHB-zijn) en instellingskenmerken (bijvoorbeeld regio) of instellingsgrootte).

3.1 Medewerkersonderzoek

Beschrijving data

Sinds 2012 wordt het Medewerkersonderzoek MBO (MO) uitgevoerd²³. De hier gebruikte data is verzameld in 2022. Dit is uitgevoerd onder 49 mbo-instellingen. In totaal hebben toen 34.636 medewerkers (respons van 70%) de vragenlijst ingevuld, waarvan 17.966 onderwijzend personeel (OP) en 12.862 ondersteunend en beheerspersoneel (OBP).

De centrale stelling over veiligheid is: 'Ik voel me veilig op mijn werk'. Dit is gevraagd met een 5-puntschaal, van 'helemaal oneens' tot 'helemaal eens', die vervolgens is omgezet naar een 10-puntsschaal. De antwoorden op deze vragen zijn gewogen naar het aantal personeelsleden van de mbo-instelling.

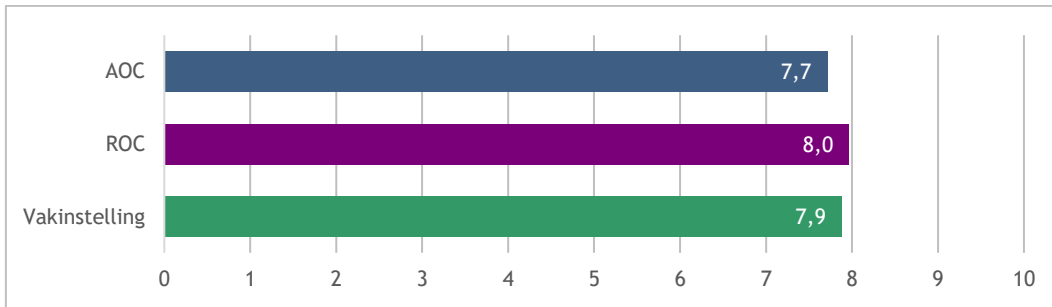
In onderstaande paragraaf bekijken we voor verschillende kenmerken van instellingen en oordelen van medewerkers in welke mate medewerkers verschillend antwoord geven op deze stelling. Omdat we enkel beschikken over geaggregeerde gemiddelde scores per instelling kunnen we geen uitspraken doen over of deze verschillen statistisch significant zijn.

Resultaten

De ervaren veiligheid ('Ik voel me veilig op mijn werk') krijgt over het algemeen een score van 8,0 van medewerkers. Op een schaal van 0 tot 10 wil een score van 8,0 zeggen dat het gemiddelde ervaren veiligheidsgevoel hoog is onder medewerkers, N.B. er is niet expliciet om een rapportcijfer gevraagd.

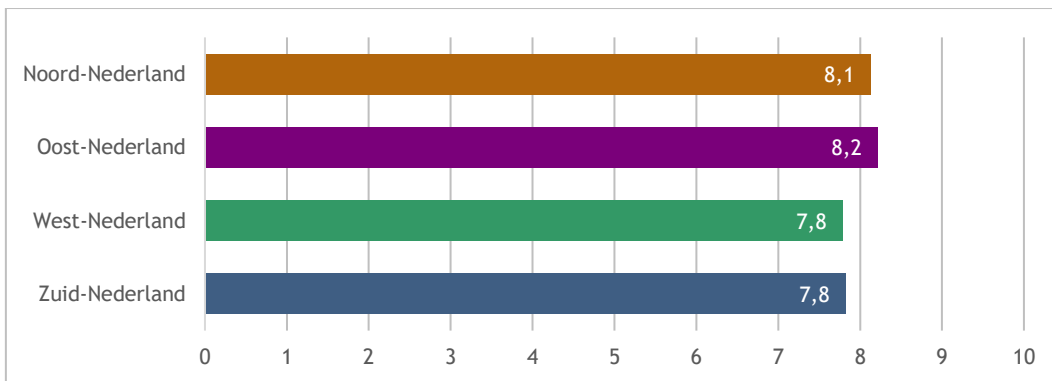
Figuur 3.1 laat zien dat verschillen in de ervaren veiligheid tussen verschillende soorten mbo-instellingen klein zijn. Medewerkers op een ROC scoren het hoogst op ervaren veiligheid (8,0), gevolgd door medewerkers op een vakinstelling (7,9) en een AOC (7,7).

²³ Uitgevoerd door Effectory, in opdracht en onder regie van de Stuurgroep Strategische Informatievoorziening & Benchmark van de MBO Raad.



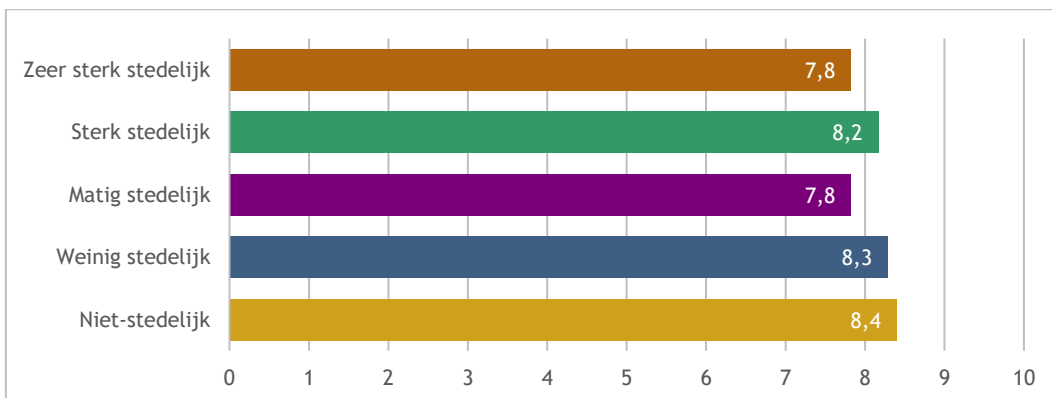
Figuur 3.1 *Ervaren veiligheidsgevoel onder mbo-medewerkers op verschillende soorten instellingen*
(bron: MO 2022)

Figuur 3.2 toont dat het ervaren veiligheidsgevoel ook licht verschilt tussen de regio waar de mbo-instelling gevestigd is. Medewerkers op mbo-instellingen in Noord- en Oost-Nederland scoren het hoogst op ervaren veiligheid, respectievelijk 8,1 en 8,2. Medewerkers van mbo-instellingen in West- en Zuid-Nederland scoren iets lager op ervaren veiligheid, namelijk een 7,8.



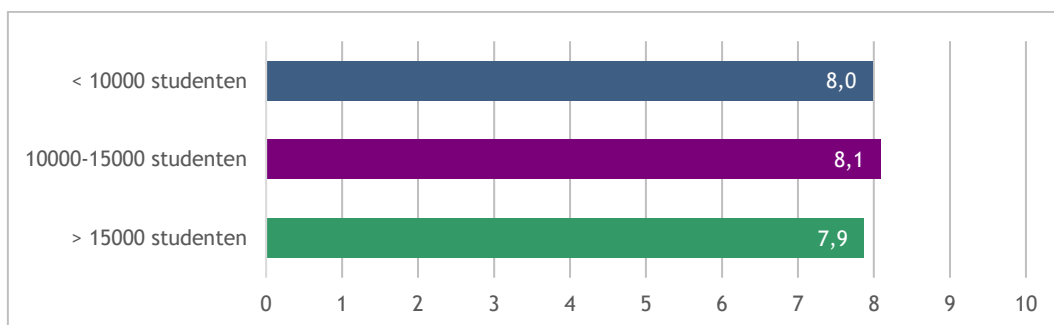
Figuur 3.2 *Ervaren veiligheidsgevoel onder mbo-medewerkers naar landsdeel waar de instelling gelegen is*
(bron: MO 2022)

In *figuur 3.3* is het ervaren veiligheidsgevoel uitgesplitst naar stedelijkheid. Medewerkers in zeer sterk en matig stedelijke gebieden voelen zich het minst veilig met een ervaren veiligheidsgevoel van 7,8. Medewerkers in sterk, weinig en niet- stedelijke gebieden voelen zich het veiligst, waarbij het ervaren veiligheidsgevoel varieert tussen de 8,2 en 8,4.



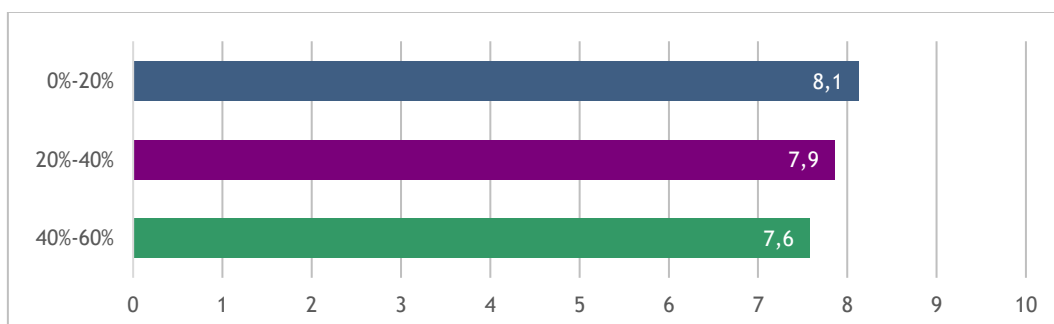
Figuur 3.3 *Ervaren veiligheidsgevoel onder mbo-medewerkers naar stedelijkheid*
(bron: MO 2022)

De verschillen in ervaren veiligheidsgevoel naar instellingsgrootte (figuur 3.4) lijken eveneens klein. De scores variëren van 7,9 (instellingen met minder dan 15.000 studenten) tot 8,1 (instellingen met 10.000 tot 15.000 studenten).



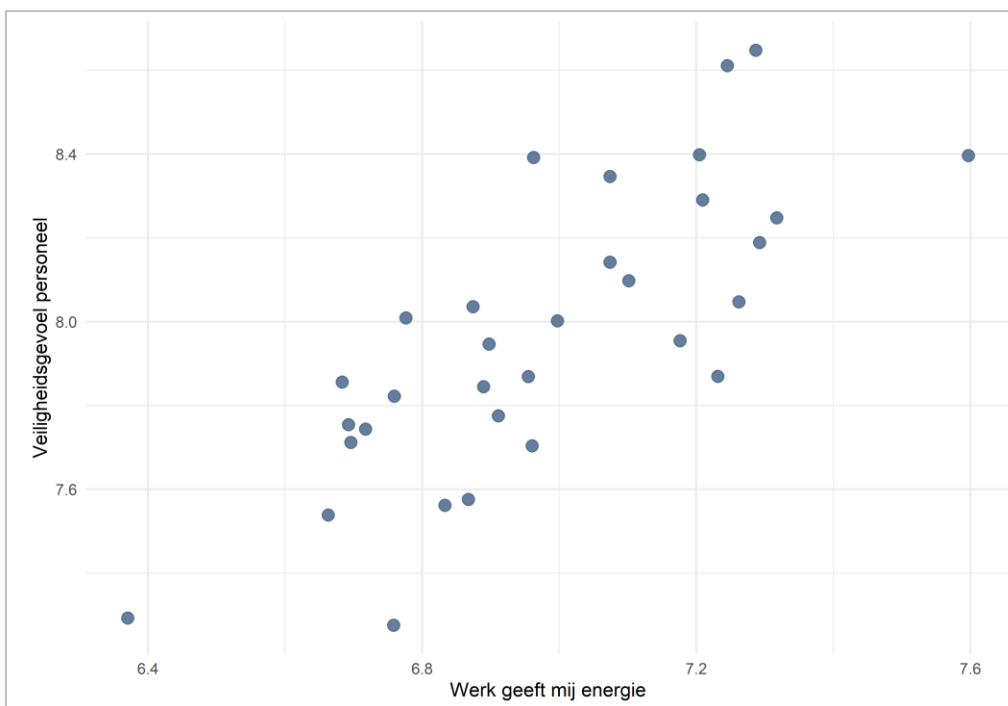
Figuur 3.4 *Ervaren veiligheidsgevoel onder mbo-medewerkers naar instellingsgrootte*
(bron: MO 2022)

Figuur 3.5 toont de verschillen in ervaren veiligheid naar aandeel percentage studenten met een migratieachtergrond op de instelling. Wanneer 40 tot 60 procent van de studenten een migratieachtergrond heeft scoort het veiligheidsgevoel van medewerkers gemiddeld een 7,6, tegenover een veiligheidsgevoel van 8,1 voor medewerkers van instellingen waar 0 tot 20 procent van de studenten een migratieachtergrond heeft.

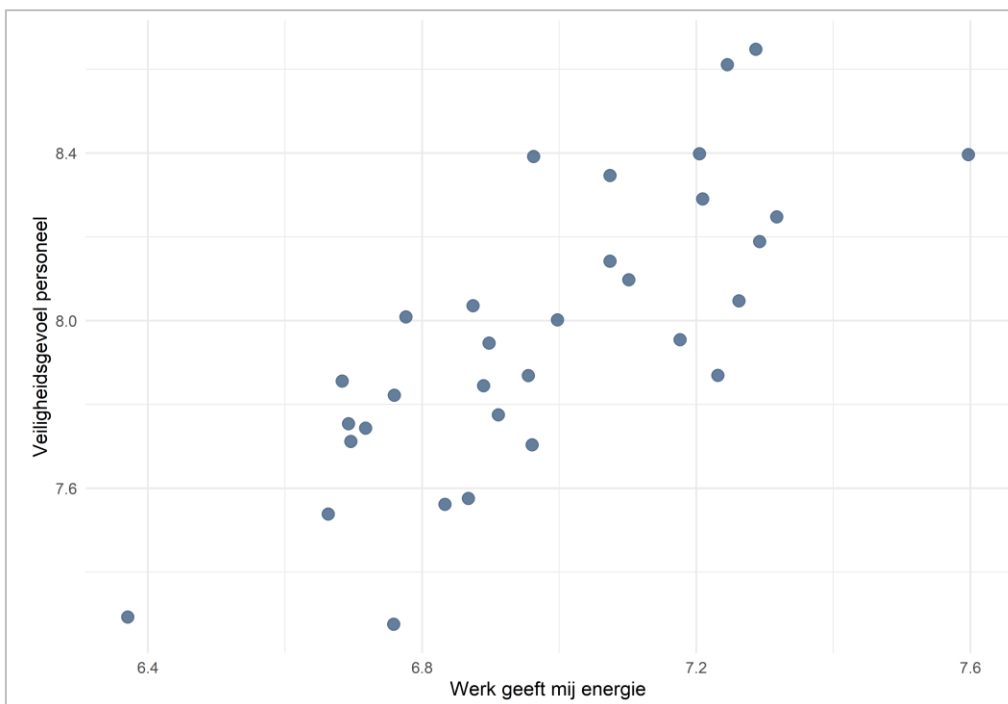


Figuur 3.5 *Ervaren veiligheidsgevoel onder mbo-medewerkers naar aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond* (bron: MO 2022)

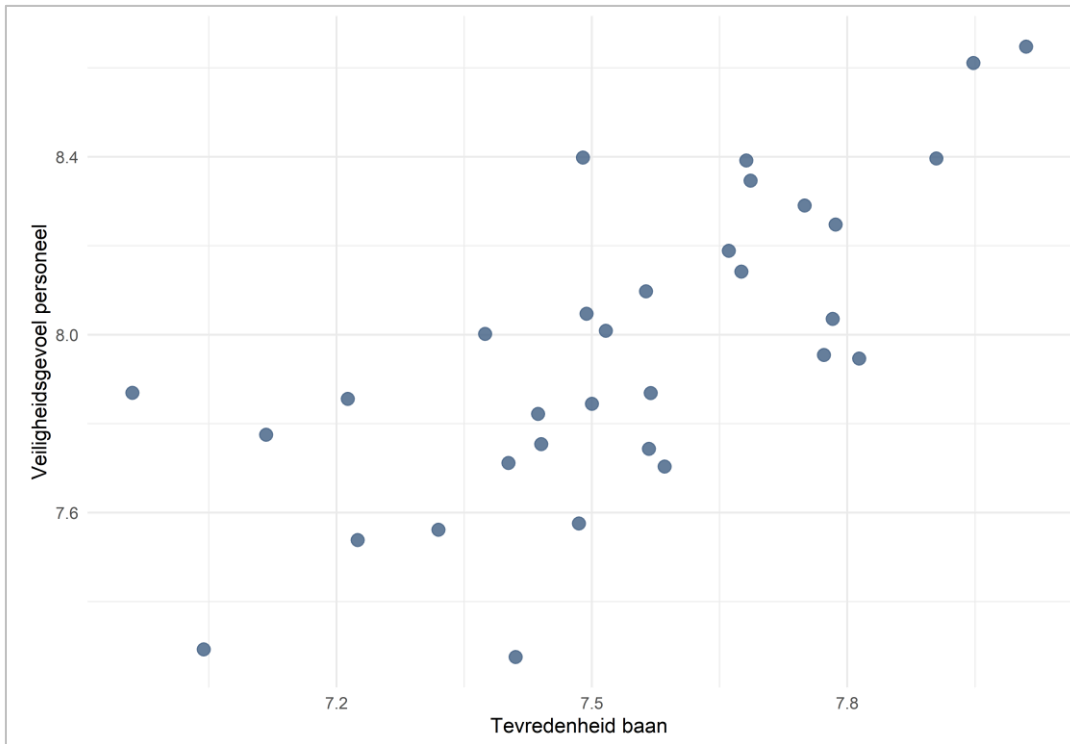
Figuur 3.6, figuur 3.7 en



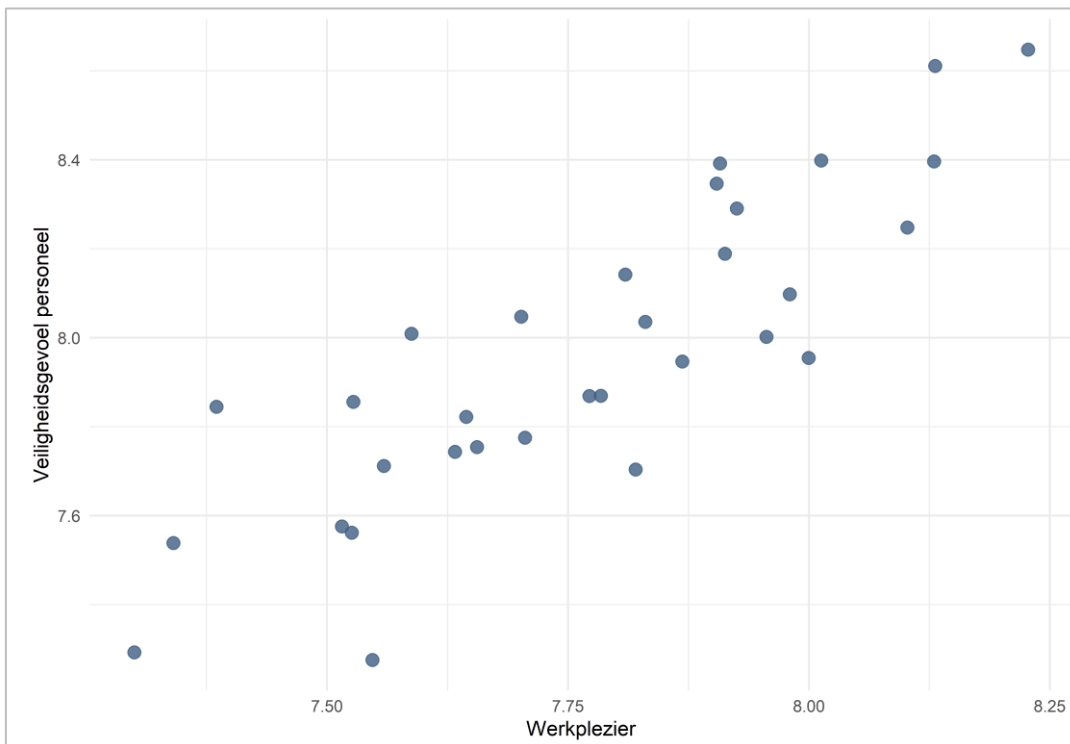
figuur 3.8 tonen de samenhang tussen ervaren veiligheidsgevoel en baantevredenheid (figuur 3.6), werkplezier (figuur 3.7) en de mate waarin werk energie geeft (



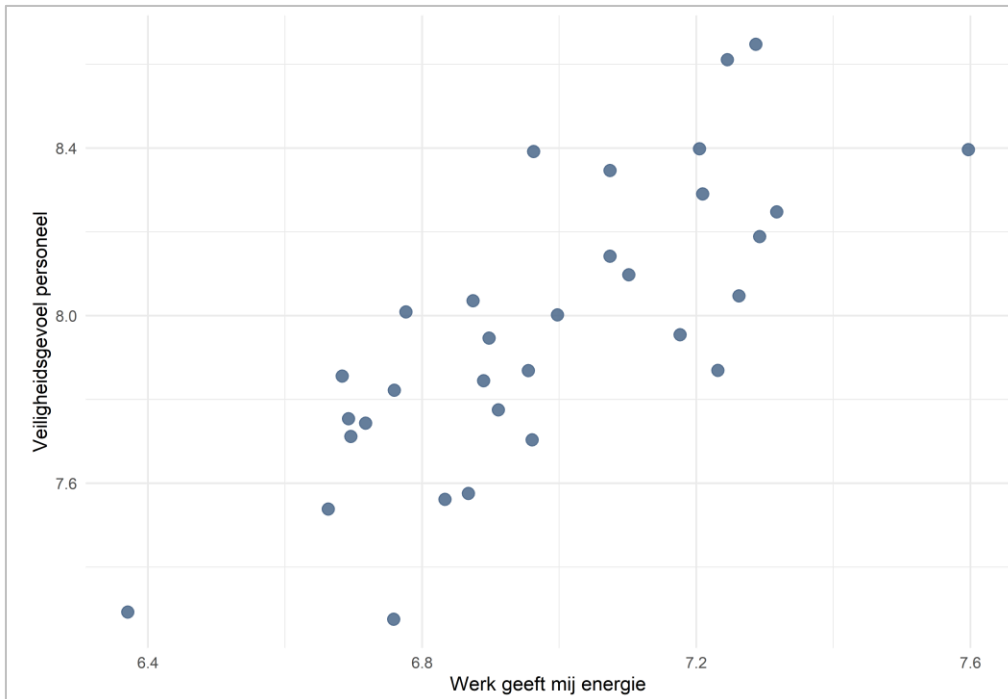
figuur 3.8). Voor alle drie deze aspecten is een positieve samenhang met ervaren veiligheidsgevoel te zien. Naarmate medewerkers zich veiliger voelen hebben ze ook een hogere baantevredenheid, meer werkplezier en geeft werk meer energie.



Figuur 3.6 Samenhang ervaren veiligheidsgevoel en tevredenheid baan (bron: MO 2022)

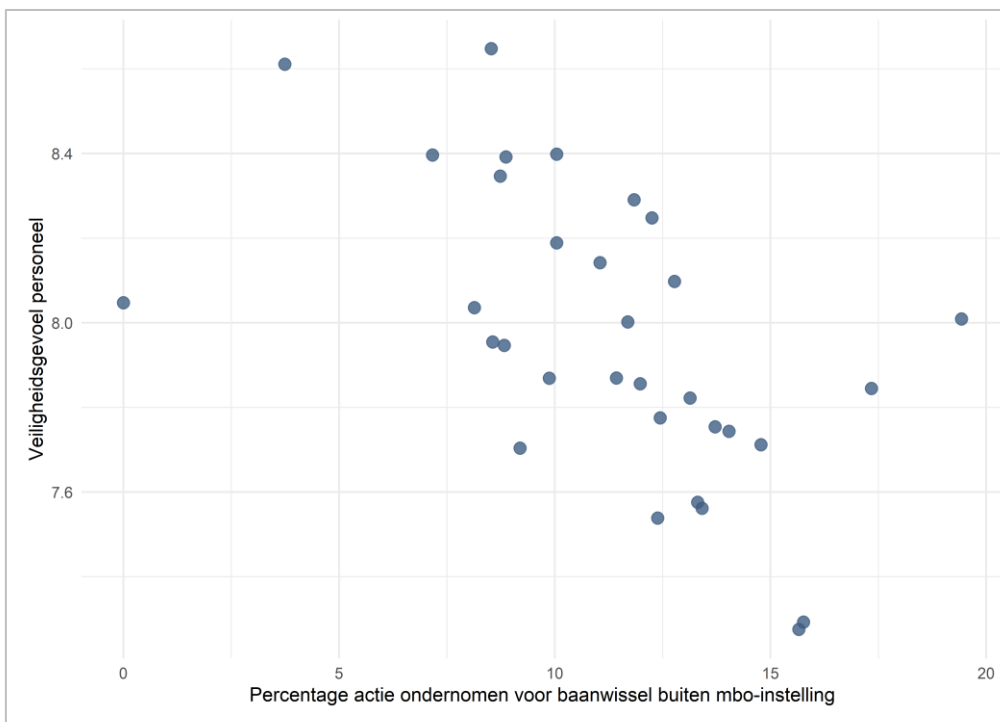


Figuur 3.7 Samenhang ervaren veiligheidsgevoel en ervaren werkplezier (bron: MO 2022)



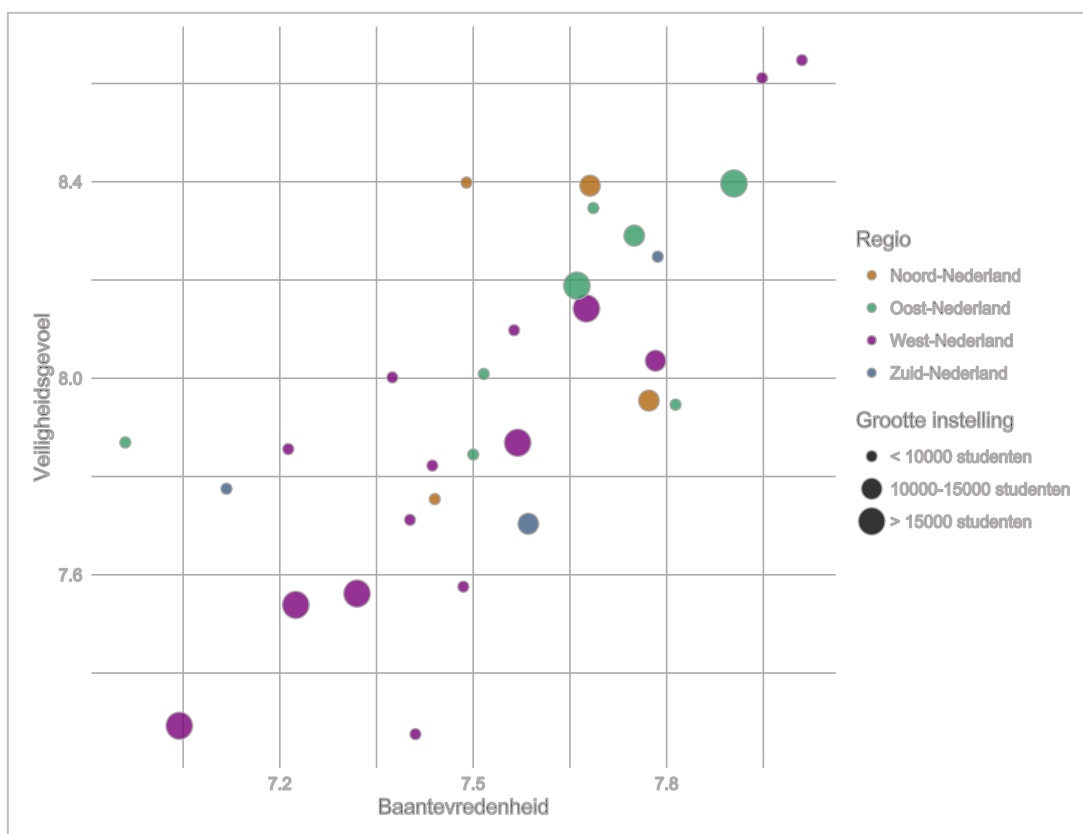
Figuur 3.8 Samenhang ervaren veiligheidsgevoel en mate waarin werk energie geeft (bron: MO 2022)

Figuur 3.9 laat de samenhang zien tussen ervaren veiligheidsgevoel en het percentage medewerkers dat actie heeft ondernomen om een andere baan buiten de mbo-instelling te zoeken. Hieruit blijkt dat hoe hoger het ervaren veiligheidsgevoel, hoe kleiner het percentage medewerkers dat concreet op zoek is naar een andere baan. Omgekeerd blijkt dus dat medewerkers die zich vaker onveilig voelen, ook vaker op zoek zijn naar een baan buiten de mbo-instelling.



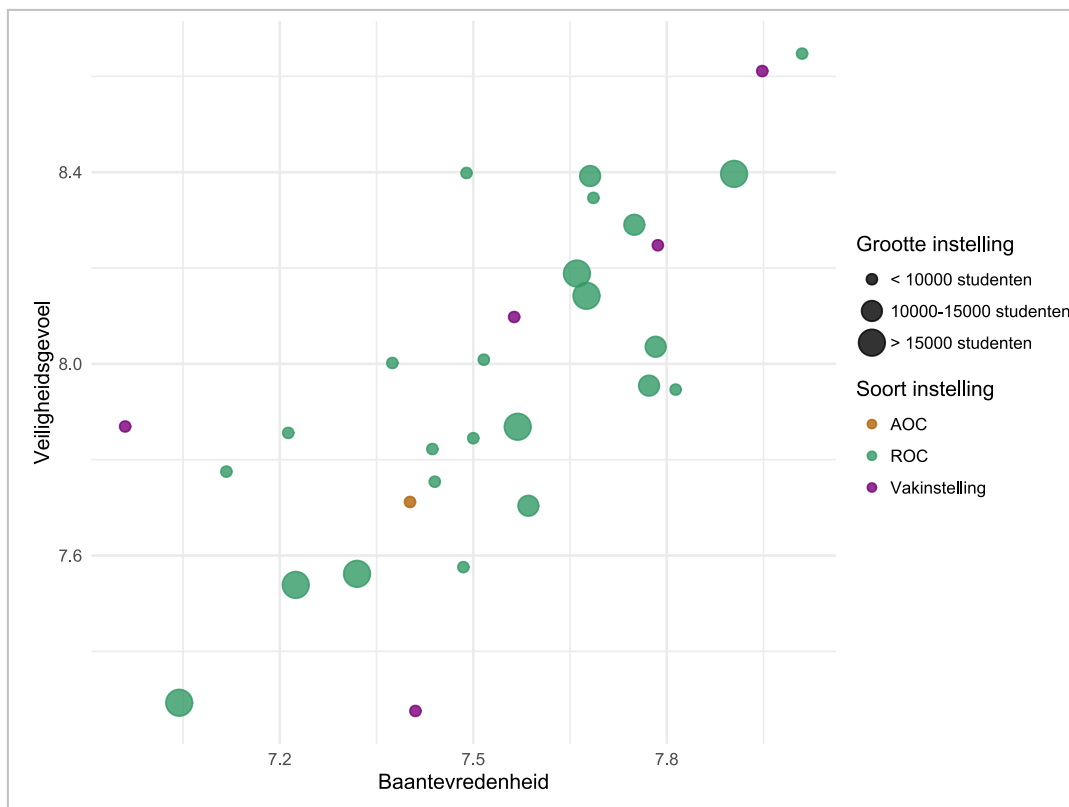
Figuur 3.9 Samenhang ervaren veiligheidsgevoel en aandeel mbo-werknemers dat concrete actie heeft ondernomen voor een baanwissel buiten de mbo-instelling (bron: MO 2022)

In Figuur 3.10 tot en met figuur 3.12 vergelijken we instellingen wat betreft hun samenhang tussen het veiligheidsgevoel en baantevredenheid van hun medewerkers. In figuur 3.10 is allereerst per instelling de gemiddelde ervaren veiligheidsscore van medewerkers afgezet tegen hun gemiddelde score voor baantevredenheid. Elk bolletje in de figuur staat voor een andere instelling, de grootte van het bolletje geeft weer hoe groot de instelling is, en de kleur van het bolletje geeft aan in welke regio de hoofdvestiging van die instelling gelegen is. We zien een positieve samenhang tussen veiligheidsgevoel en baantevredenheid: over het algemeen geldt dat naarmate medewerkers op een instelling hoger scoren op baantevredenheid, de medewerkers van een instelling zich ook veiliger voelen. Opvallend is dat de meeste middelgrote instellingen hoog scoren op zowel veiligheidsgevoel als baantevredenheid. Daarnaast blijkt dat de instellingen met de laagste scores op veiligheidsgevoel veelal grote instellingen zijn uit West-Nederland. Instellingen uit Oost-Nederland scoren daarentegen vaker hoger op zowel veiligheid als baantevredenheid.



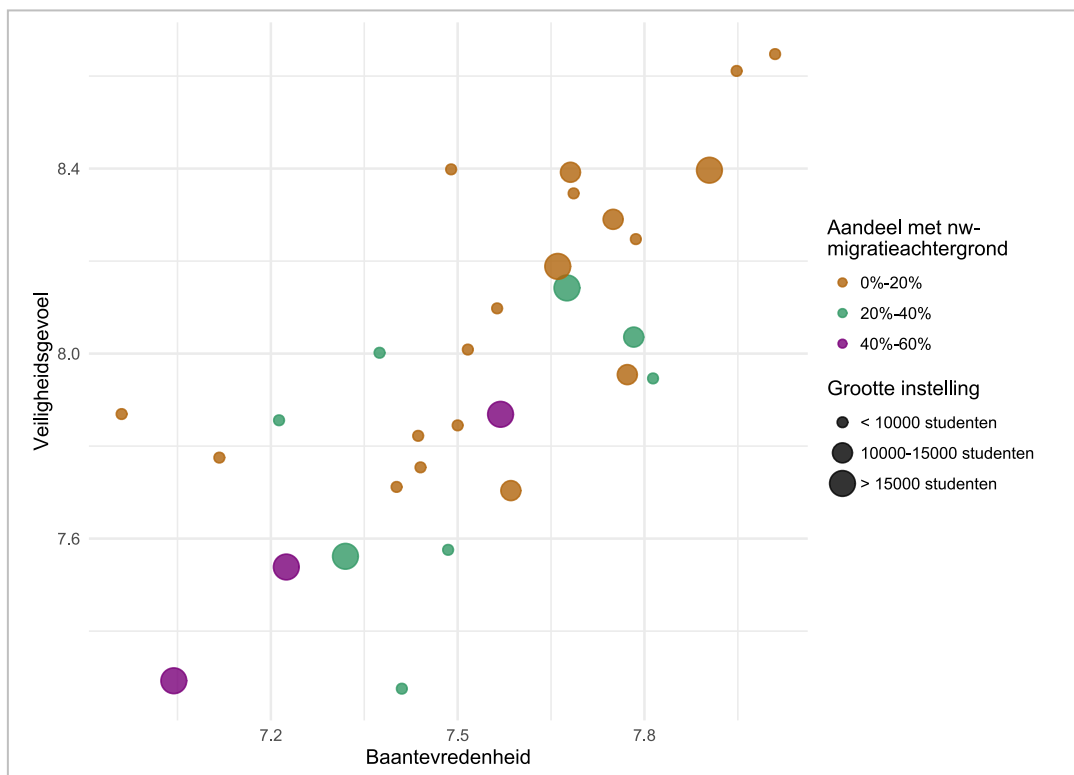
Figuur 3.10 Samenhang tussen baantevredenheid en veiligheidsgevoel van medewerkers, naar instellingsgrootte en regio (bron: MO 2022)

Figuur 3.11 is vrijwel identiek aan figuur 3.10, behalve dat de kleuren nu de soort instelling weergeven in plaats van de regio waar de hoofdvestiging is gelegen. Alle middelgrote en grote instellingen blijken ROC's te zijn en ook verreweg de grootste groep die deel heeft genomen aan het Medewerkersonderzoek. In figuur 3.1 zagen we al dat het ervaren veiligheidsgevoel nauwelijks verschilt tussen verschillende soorten instellingen. In dit figuur zien we nauwelijks verschillen wat betreft de combinatie tussen veiligheidsgevoel en baantevredenheid. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat het aantal deelnemende AOC's en vakinstellingen dermate laag is, dat hier nauwelijks conclusies aan verbonden kunnen worden.



Figuur 3.11 Samenhang tussen baantevredenheid en veiligheidsgevoel van medewerkers, naar instellingsgrootte en soort instelling (bron: MO 2022)

Ook figuur 3.12 is vergelijkbaar met de twee figuren hier voorafgaand, nu geven de kleuren het aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond op de instelling weer. Op vier instellingen ligt het aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond tussen de veertig en zestig procent. Dit zijn tevens grote instellingen die wat lager scores op de combinatie tussen veiligheidsgevoel en baantevredenheid. Daarnaast valt op dat veelal instellingen waar het aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond tussen de nul en twintig procent ligt, een hogere score op gemiddeld veiligheidsgevoel en baantevredenheid weergeven.



Figuur 3.12 Samenhang tussen baantevredenheid en veiligheidsgevoel van medewerkers, naar instellingsgrootte en aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (bron: MO 2022)

3.2 Monitor Sociale Veiligheid MBO

Beschrijving data

De Monitor Sociale Veiligheid (hierna MSV) is een landelijk onderzoek naar de sociale veiligheid in het mbo bij studenten en medewerkers²⁴. Na de eerste meting in 2001-2002 (nulmeting) zijn om de twee à drie jaar vervolgmetingen uitgevoerd in 2004, 2006, 2008, 2011, 2014-2015 en 2017-2018. De monitor bestaat uit drie delen: studenten, medewerkers en beleid. In de laatste editie deden aan het medewerkersgedeelte 7.189 mee, verdeeld over 19 instellingen. In dit onderzoek wordt de MSV uit 2017-2018 gebruikt om nadere verdiepende analyses uit te voeren op het veiligheidsgevoel van studenten en medewerkers (zie ook paragraaf 2.3), met gegevens die niet voorhanden zijn in meer recente bronnen, zoals het eventuele slachtofferschap op en rondom school van medewerkers.

Medewerkers is gevraagd naar hun ervaren veiligheid op vier verschillende locaties²⁵. Voor dit onderzoek hebben we de vraag 'hoe veilig voelt u zich meestal in de omgeving van school' buiten beschouwing gelaten, omdat het ervaren veiligheidsgevoel op school centraal staat. De antwoordcategorieën bestonden uit een 7-puntsschaal, lopend van zeer onveilig (1) naar zeer veilig (7). Bij het bespreken van het veiligheidsgevoel spreken we over veilig voelen wanneer medewerkers zich op alle drie de locaties niet onveilig, niet veilig tot en met zeer veilig voelen. Het veiligheidsgevoel wordt uitgesplitst naar het ervaren van incidenten en seksuele oriëntatie. Het ervaren van incidenten op of rond de mbo-instelling (hierna

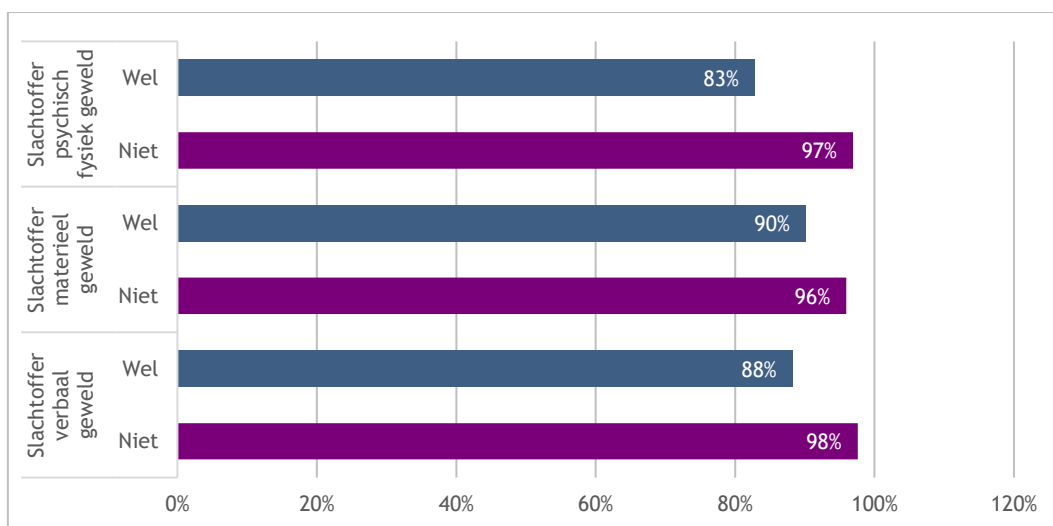
24 Uitgevoerd door ECBO, zie ook: <https://ecbo.nl/onderzoekpublicatie/monitor-sociale-veiligheid-2017-2018-stand-van-zaken-over-sociale-veiligheid-in-het-mbo/>

25 Klas/leslokaal, in de werkruimte, in de gangen of in de kantine, op het schoolterrein of in de stalling en in de omgeving van school

slachtofferschap) is onderverdeeld in drie soorten slachtofferschap: slachtoffer materieel geweld (diefstal en vandalisme), slachtoffer psychisch fysiek geweld (pesten en discriminatie, bedreiging, lichamelijk geweld, seksuele intimidatie, geweld en sexting, digitale agressie) en verbaal geweld (uitgescholden of onbeschoft benaderd worden). Het gaat om slachtofferschap op of rondom school. Seksuele oriëntatie is vastgesteld door onderscheid te maken tussen homoseksuele, lesbische en biseksuele studenten (LHB-personeel) en heteroseksuele studenten (niet LHB-personeel). Net als aan studenten zijn geen vragen gesteld over genderidentiteit, vandaar de aanduiding LHB. Daarnaast zal ook slachtofferschap onder LHB-personeel en niet LHB-personeel worden bekeken. Ook op instellingsniveau zullen deze samenhangen worden bekeken. De beschreven verschillen zijn statistisch significant, behalve wanneer is aangegeven dat dit niet het geval is.

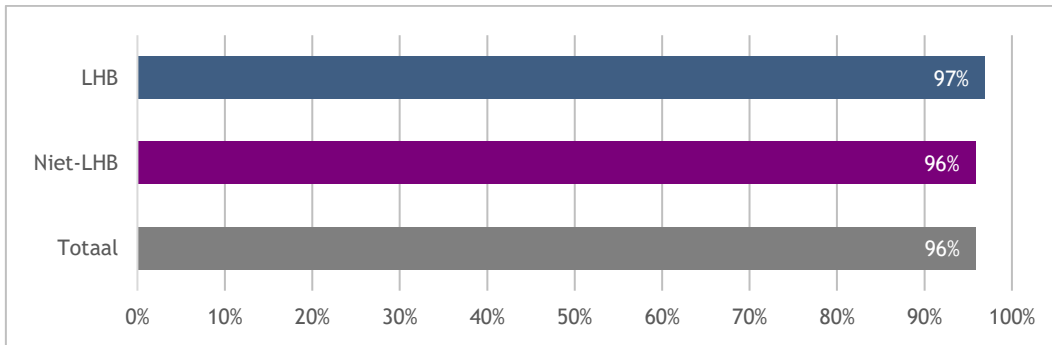
Resultaten

Figuur 3.13 laat het aandeel mbo-personeelsleden zien dat zich (zeer) veilig voelt op werk, uitgesplitst naar slachtofferschap van psychisch fysiek, materieel en verbaal geweld. Personeelsleden die aangeven nooit geweldsslachtoffer geweest te zijn voelen zich vaker veilig dan personeelsleden die wel ooit slachtoffer zijn geweest: dit geldt voor alle vormen van geweld. Zo geven bijna alle personeelsleden zonder ervaring met geweld aan zich veilig te voelen (97% voor psychisch fysiek geweld, 96% voor materieel geweld en 98% voor verbaal geweld), in tegenstelling tot 83 procent van de slachtoffers van psychisch fysiek geweld, 90 procent van materieel geweld en 88 procent van verbaal geweld.



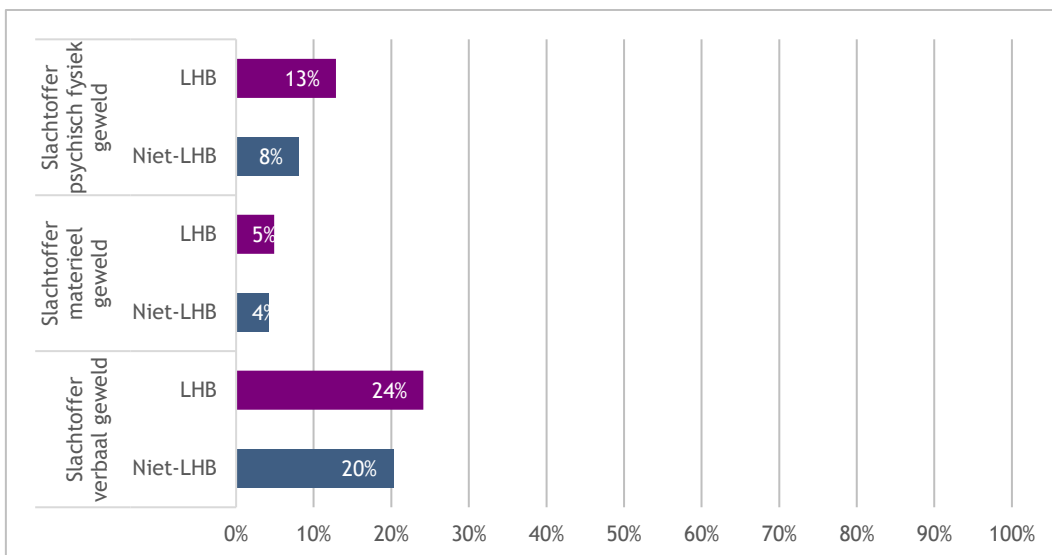
Figuur 3.13 Aandeel mbo-personeelsleden dat zich (zeer) veilig voelt op werk, naar slachtofferschap psychisch fysiek, materieel en verbaal geweld (bron: MSV 2017-2018)

In figuur 3.14 wordt de ervaren veiligheid van mbo-personeelsleden naar seksuele geaardheid weergegeven. Het zeer geringe verschil dat te zien is, is niet significant; we kunnen het veiligheidsgevoel van LHB- en niet-LHB-personeel als gelijk beschouwen.



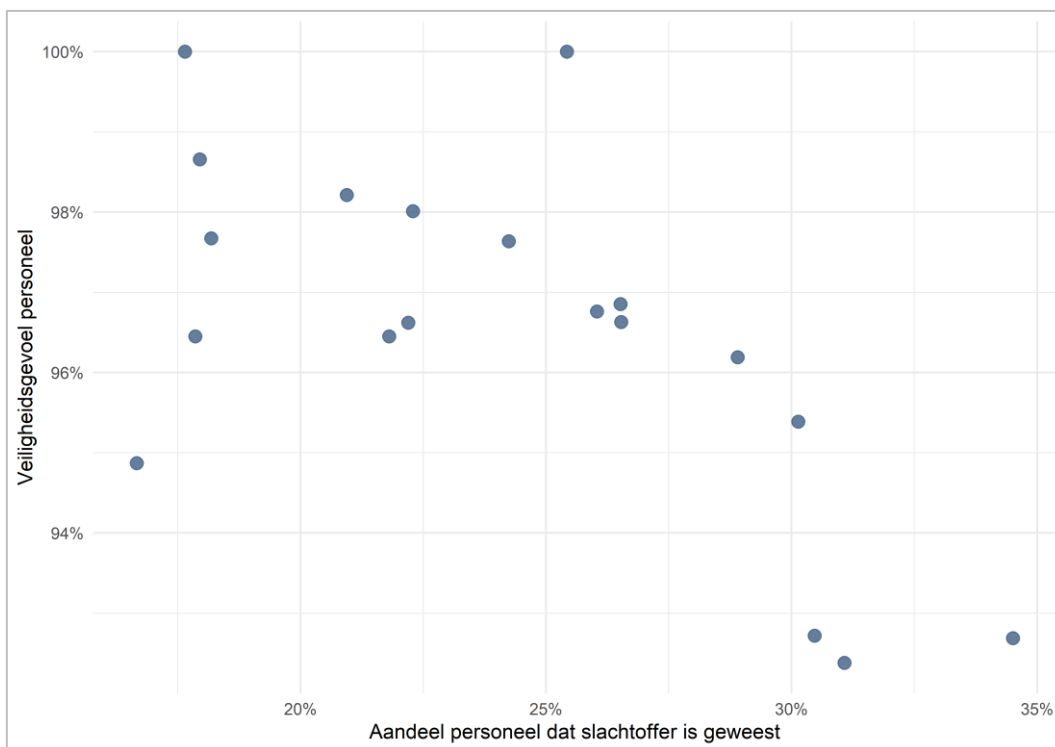
Figuur 3.14 Aandeel mbo-personeelsleden dat zich (zeker) veilig voelt op werk, naar seksuele geaardheid (bron: MSV 2017-2018)

In figuur 3.15 is het slachtofferschap onder personeelsleden van psychisch fysiek, materieel en verbaal geweld naar seksuele geaardheid te zien. Hieruit blijkt dat LHB-personeelsleden vaker dan niet-LHB personeelsleden slachtoffer zijn van psychisch fysiek geweld (13% vs. 8%). De verschillen tussen LHB-personeelsleden en niet-LHB personeelsleden in slachtoffer zijn van materieel geweld (5% vs. 4%) en verbaal geweld (24% vs. 20%) zijn niet significant.



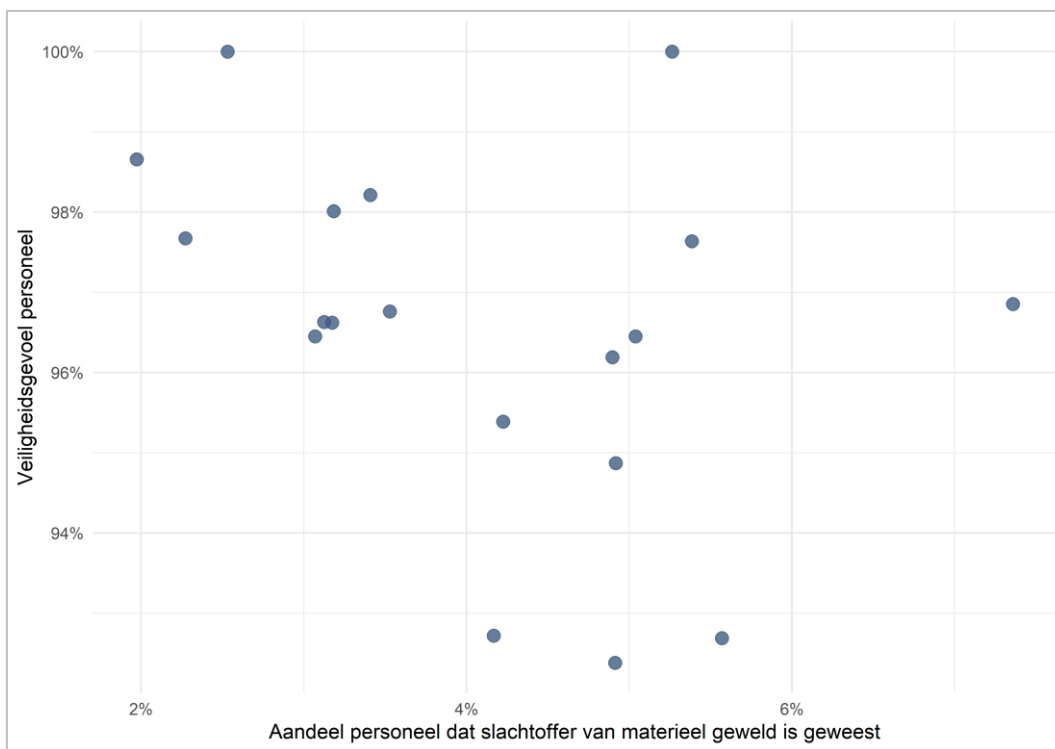
Figuur 3.15 Aandeel mbo-personeelsleden dat slachtoffer is van psychisch fysiek, materieel en verbaal geweld, naar seksuele geaardheid (bron: MSV 2017-2018)

In figuur 3.16 laat de samenhang tussen het veiligheidsgevoel van personeel en het percentage dat slachtoffer is geweest zien. Hieruit blijkt dat het veiligheidsgevoel van personeel op een instelling lager is naarmate meer personeel slachtoffer is.



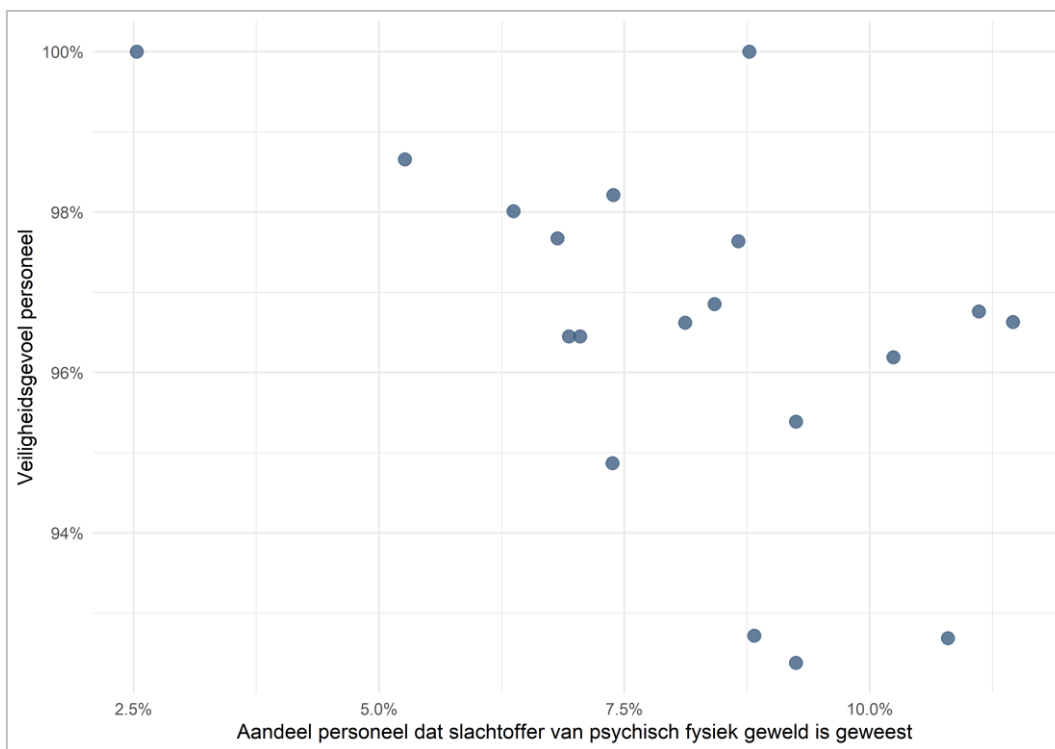
Figuur 3.16 Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van personeel in een instelling en het aandeel personeel dat slachtoffer is geweest (bron: MSV 2017-2018)

Figuur 3.17 toont de samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel en het aandeel slachtoffers van materieel geweld op instellingsniveau. Er blijkt geen significante samenhang te zijn. Daarnaast varieert het aandeel personeelsleden dat slachtoffer is geweest tussen de 17 en 35 procent. In de volgende figuren wordt de samenhang tussen veiligheidsgevoel en slachtofferschap uitgesplitst naar slachtofferschap materieel geweld, psychisch fysiek geweld en verbaal geweld.



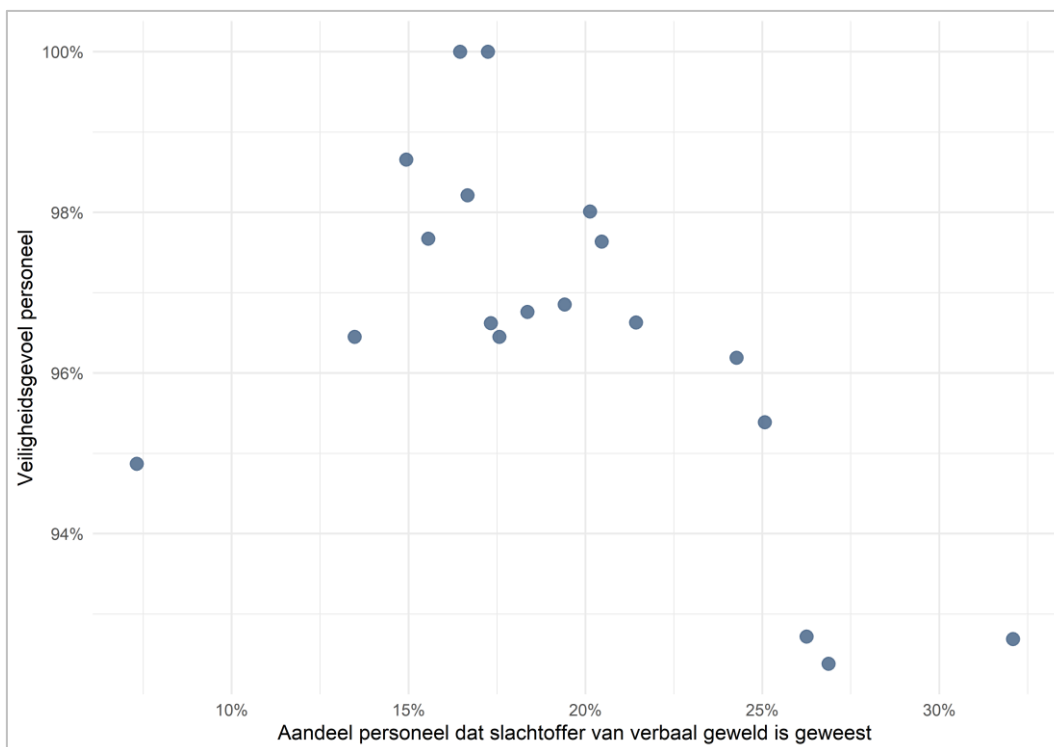
Figuur 3.17 Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van personeel in een instelling en het aandeel personeel dat slachtoffer van materieel geweld is geweest (bron: MSV 2017-2018)

Figuur 3.18 presenteert de samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van personeel en het aandeel slachtoffers van psychisch fysiek geweld. Naarmate het meer personeel slachtoffer is geworden van psychisch fysiek geweld, is het algemene veiligheidsgevoel lager.



Figuur 3.18 Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van personeel in een instelling en het aandeel personeel dat slachtoffer van psychisch fysiek geweld is geweest (bron: MSV 2017-2018)

Figuur 3.19 laat de samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel en het aandeel personeel dat slachtoffer van verbaal geweld is geweest. Ook hier is een negatieve samenhang te zien: naarmate het aandeel personeel dat slachtoffer van verbaal geweld is geweest hoger is, is het veiligheidsgevoel lager.



Figuur 3.19 Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van personeel in een instelling en het aandeel personeel dat slachtoffer van verbaal geweld is geweest (bron: MSV 2017-2018)

Multivariate analyses

Om te achterhalen welke kenmerken het veiligheidsgevoel van medewerkers beïnvloeden én hoe, is gebruik gemaakt van een multilevel logistische regressieanalyse.²⁶ Twee modellen zijn onderscheiden (zie tabel 3.1):

1. Model 1 bevat achtergrondkenmerken van personeelsleden.
2. Model 2 is uitgebreid met het ervaren van slachtofferschap

In de tabel zijn de geschatte oddsratio's²⁷ weergegeven. Een score tussen 0 en 1 staat voor een negatief effect; een score groter dan 1 staat voor een positief effect (d.w.z. hoe hoger deze waarde, hoe hoger het veiligheidsgevoel).

Uit model 1 komt naar voren dat mannen, onderwijspersoneel en personeelsleden die in mindere mate direct contact hebben met studenten zich veiliger voelen dan vrouwelijk, ondersteunend personeel en personeelsleden die in grotere mate direct contact hebben met studenten.

In model 2 is slachtofferschap toegevoegd. Dit model laat zien dat zowel slachtoffers van psychisch-fysiek geweld als van verbaal geweld zich minder vaak veilig voelen dan personeelsleden die hiervan geen slachtoffer zijn. Er zijn geen verschillen te zien in de ervaren veiligheid tussen slachtoffers en niet-slachtoffers van materieel geweld.

²⁶ In deze analyses wordt rekening gehouden met de afhankelijkheid van mbo-medewerkers binnen instellingen: zo zijn de analyses meer betrouwbaar. De intraklasse correlatie bedraagt 0,048, dit wil zeggen dat 4,8% van de variantie in veiligheidsgevoel wordt verklaard door verschillen tussen instellingen.

²⁷ Dit houdt de verandering in de kansenverhouding in voor een medewerker om zich al dan niet veilig te voelen.

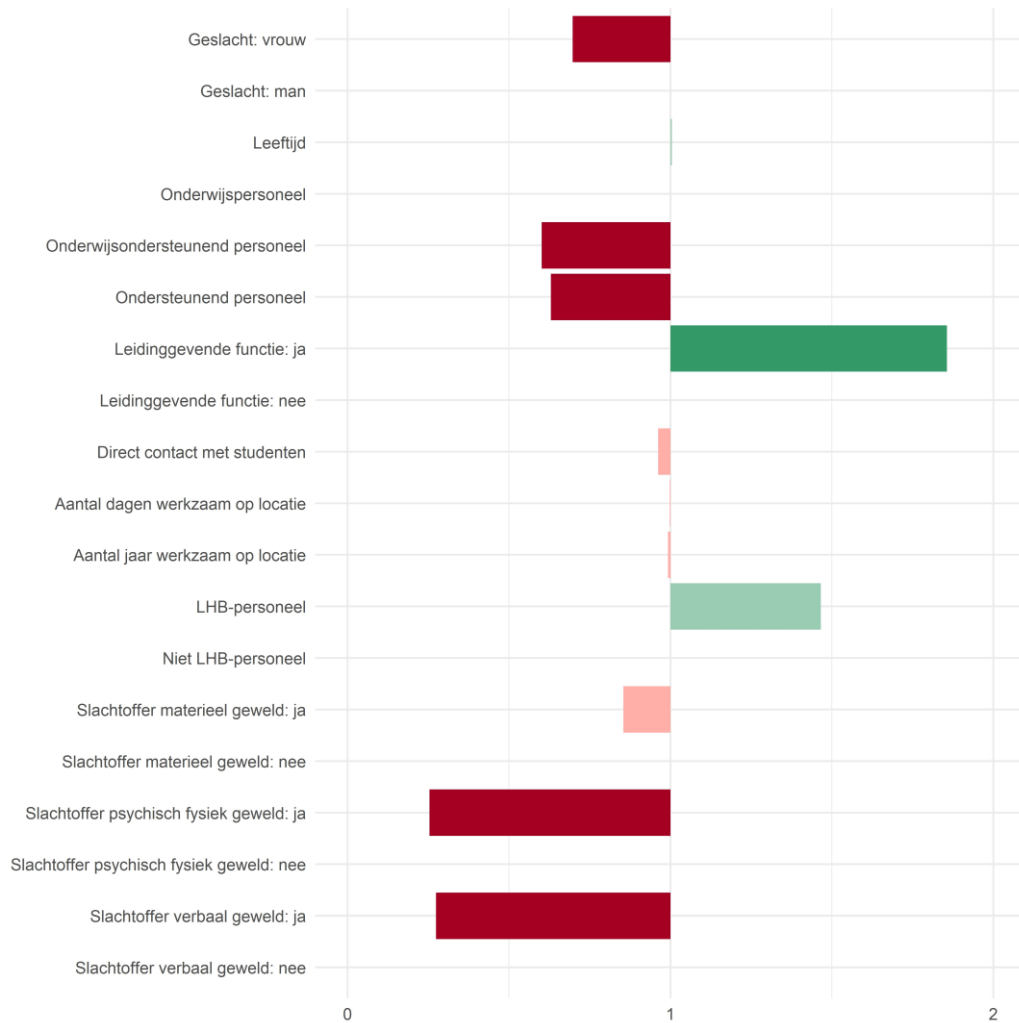
Het tweede model is ook gevisualiseerd in figuur 3.20. Hierin zijn de odds ratio's (Exp(b)) grafisch weergegeven waarbij positieve²⁸ effecten groen zijn gekleurd en negatieve effecten rood gekleurd; donkere kleuren corresponderen met significante effecten; bij lichtgekleurde balken zijn de effecten niet significant. Omdat lichtgekleurde balken niet significante effecten representeren is het niet mogelijk deze effecten te interpreteren als een zodanig effect.

Tabel 3.1 Multilevel logistische regressieanalyse op de kans voor personeel om zich veilig te voelen

| | Model 1 | Model 2 |
|--|---------|---------|
| | Exp(b) | Exp(b) |
| Geslacht: vrouw | 0,63** | 0,70* |
| Geslacht: man | Ref. | Ref. |
| Leeftijd | 1,01 | 1,00 |
| Onderwijspersoneel | Ref. | Ref. |
| Onderwijsondersteunend personeel | 0,67 | 0,60* |
| Ondersteunend personeel | 0,70 | 0,63* |
| Leidinggevende functie: ja | 1,58 | 1,86* |
| Leidinggevende functie: nee | Ref. | Ref. |
| Direct contact met studenten | 0,81* | 0,96 |
| Aantal dagen werkzaam op locatie | 0,99 | 1,00 |
| Aantal jaar werkzaam op locatie | 0,98 | 0,99 |
| LHB-personeel | 1,34 | 1,47 |
| Niet LHB-personeel | Ref. | Ref. |
| Slachtoffer materieel geweld: ja | | 0,85 |
| Slachtoffer materieel geweld: nee | | Ref. |
| Slachtoffer psychisch fysiek geweld: ja | | 0,25*** |
| Slachtoffer psychisch fysiek geweld: nee | | Ref. |
| Slachtoffer verbaal geweld: ja | | 0,27*** |
| Slachtoffer verbaal geweld: nee | | Ref. |

Bron: MSV 2017-2018. *** = $p < 0.001$ ** = $p < 0.01$ * = $p < 0.05$, N = 5.173, instellingen= 19

²⁸ In de zin dat een hogere waarde op die predictor overeenkomt met een hogere kans voor een medewerker om zich veilig te voelen.



Figuur 3.20: Visualisatie multilevel logistisch regressiemodel op kans op veilig voelen van medewerkers (bron: MSV 2017-2018)

3.3 Samenvattend

- De meerderheid van de medewerkers in het mbo voelt zich veilig.
- Medewerkers die zich veiliger op werk voelen, zijn meer tevreden over hun baan, hebben meer werkplezier en hebben hogere energie op werk. Bovendien is het aandeel medewerkers dat concreet op zoek is naar een andere baan lager als medewerkers zich veiliger voelen.
- Medewerkers op instellingen met meer dan 15.000 studenten, werkzaam in Zuid- en West-Nederland en medewerkers op instellingen met een hoger aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond voelen zich vaker minder veilig.
- Uit analyses op de eerder gehouden MSV (2017-2018) blijkt dat LHB docenten vaker slachtoffer zijn geweest van psychisch fysiek geweld (13% ten opzichte van 8% van niet-LHB docenten).
- Mannen en onderwijspersoneel/leden die in mindere mate direct contact hebben met studenten voelen zich veiliger dan vrouwen en onderwijspersoneel die meer contact hebben met studenten.

4 Focusgroepen studenten en medewerkers

Om in aanvulling op de hierboven beschreven kwantitatieve analyses, beter inzicht te krijgen in de verschillende aspecten van veiligheid(sbeleving) van studenten en medewerkers zijn er focusgroepen (groepsgewijze gesprekken) gehouden. Binnen een focusgroep kunnen meer gevoelige of ingewikkelde onderwerpen besproken worden, in vergelijking met een enquête, al is dit uiteraard per geval verschillend. In de focusgroepen met studenten en medewerkers staat een aantal vragen centraal, deze vragen luiden:

A1: Hoe ervaren studenten de veiligheid tijdens hun opleiding?

A2: Wat doet de school hieraan volgens studenten?

A3: Bij wie kun je terecht op school als je je onveilig voelt?

A4: Wat kan de school volgens studenten nog doen om de situatie rond dit onderwerp te verbeteren?

B1: Hoe ervaren medewerkers de veiligheid op het mbo, en hoe schatten ze de veiligheid van studenten in?

Werving

In maart 2023 kregen mbo-instellingen de mogelijkheid om zichzelf op te geven om deel te nemen aan (een deel van) de integrale veiligheidsmonitor. De instellingen konden zich opgeven voor zowel de focusgroepen als de incidentenregistratie. Het was niet verplicht deel te nemen aan beide onderdelen van de monitor. 16 mbo-instellingen hebben zich opgegeven om deel te nemen aan de focusgroepen. Na de aanmelding werd met de opgegeven contactpersoon contact opgenomen, om informatie over het onderzoek te geven en een datum voor de focusgroepen af te stemmen. Vervolgens werd door de contactpersoon van de instelling informatie uitgezet naar de medewerkers en studenten van de instelling om hen te vragen deel te nemen aan de focusgroepen. In totaal hebben 14 mbo-instellingen deelgenomen aan de focusgroepen. De drie instellingen die niet deelnamen vielen uit omwille van tijdgebrek of omdat deze instellingen geen respons gaven op herhaalde contactverzoeken. Daarnaast hebben in een pilotfase twee instellingen meegedaan met het onderzoek. Een van deze instellingen heeft ook meegedaan aan het hoofdonderzoek.

Per instelling is nauw samengewerkt om te kijken naar de beste manier om studenten en medewerkers te motiveren om deel te nemen aan het onderzoek. De mbo-instellingen hebben via de sociale en onderwijs gerelateerde portalen studenten en medewerkers benaderd en gemotiveerd om zichzelf aan te melden voor de focusgroepen. Daarnaast zijn er ook herhaaldelijk reminders gestuurd door de instellingen en ontvingen studenten en medewerkers wat lekkers te eten en drinken tijdens de focusgroep. Deelname aan de focusgroep door medewerkers en studenten was op vrijwillige basis. Het bleek complex om in de examenperiode focusgroepen in te plannen en deelnemers (met name studenten) te motiveren om deel te nemen aan de focusgroepen. De contactpersonen van de instellingen hebben zich sterk ingezet om de focusgroepen mogelijk te maken. Op sommige locaties zijn studenten (aanvullend) ter plaatse geworven.

De focusgroepen vonden plaats op één locatie van de instelling. Het verschilde per instelling of medewerkers en studenten aanwezig waren van enkel de bezochte locatie of van meerdere locaties. Het was nadrukkelijk de bedoeling dat medewerkers in alle functies (i.e. niet alleen docenten) konden deelnemen aan de focusgroepen. Studenten van alle niveaus, jaargangen en opleidingen konden deelnemen.

Opzet focusgroepen

De studenten en medewerkers zijn apart van elkaar gesproken in de vorm van een focusgroep. Deze focusgroepen zijn bedoeld om een verhaal te vertellen en te illustreren hoe studenten en medewerkers de veiligheid op school ervaren. Hierbij is het niet de bedoeling geweest om een generaliserend beeld te vormen voor de gehele locatie of instelling.

In de focusgroepen is gevraagd naar een aantal onderwerpen rondom sociale veiligheid, beschreven in het kader hieronder. Voor al deze onderwerpen konden studenten en medewerkers aangeven of deze vaak, soms of nooit voorkomen op school. Aan de hand van deze onderwerpen zijn de gesprekleiders nader in gesprek gegaan met studenten en medewerkers. Deelnemers mochten zowel hun eigen verhaal delen als het verhaal van iemand anders. Tijdens de focusgroepen stond centraal hoe de studenten en medewerkers de algehele veiligheid op school ervaren, wat de rol van de school is hierin en welke acties de school kan ondernemen ter verbetering. De verhalen, inzichten en overkoepelende bevindingen worden beschreven in deze sectoranalyse. Zie bijlage 1 voor een toelichting van de onderwerpen.

Gezien het thema van de focusgroep is in de opzet van de gesprekken veel aandacht geweest voor het creëren van een veilige sfeer. In elke focusgroep is benadrukt dat men verhalen mocht delen, maar dat dat niet moest, dat men kon aangeven als men een onderwerp niet prettig vond en de studenten mochten de ruimte verlaten. In dat laatste geval was de vraag of zij wel na afloop wilden laten weten wat de reden was om het goed af te kunnen sluiten. In geen van de focusgroepen heeft een deelnemer gevraagd een onderwerp over te slaan of is een deelnemer weggegaan (anders dan bijvoorbeeld vanwege een andere afspraak). Bij de studentenfocusgroepen waren enkel studenten aanwezig, geen met taak belaste personen om zo de veiligheid en anonimiteit van de verhalen te waarborgen. Bij de focusgroepen met medewerkers was de opkomst gevarieerd, van docenten tot conciërges, receptionisten en beleidsmedewerkers. In bijlage 2 is een studenten-flyer voor nadere informatie over sociale veiligheid en de vertrouwenspersoon van de instelling weergegeven. Deze flyer is aan het einde van de focusgroep aan de studenten uitgedeeld.

De volgende thema's zijn besproken:

- Discriminatie, racisme en vooroordelen
- Online veiligheidsbeleving
- Veiligheidsbeleving LHBTIQ+
- Diversiteit, inclusie en gelijke kansen
- Agressie en geweld
- Seksueel geweld
- Discussies met gevolgen

In totaal zijn de onderzoekers bij 14 verschillende instellingen door heel Nederland geweest. Met de drie overige instellingen was het niet meer mogelijk om een dag in te plannen voor de zomervakantie of is geen contact gekregen. Bij één instelling zijn geen focusgroepen gevoerd, vanwege een gebrek aan aanmeldingen voor de focusgroepen. De scholen waar focusgroepen zijn gehouden stonden in de regio's Noord-Nederland, Randstad, Oost-Nederland en Midden-Nederland. Het overgrote deel van de scholen waren ROC's, maar er is ook met één AOC en één vakinstelling gesproken. De meeste instellingen hadden meerdere locaties, waarvan er een bezocht is voor de focusgroepen. Het doel was om op elke instelling één focusgroep met ongeveer tien medewerkers gedurende 1,5 uur te voeren en, afhankelijk van het animo één of twee focusgroepen van ieder een uur met ieder ongeveer acht studenten. In de praktijk wisselde het aantal deelnemers van de focusgroepen (van twee tot 14 deelnemers), en in een enkel geval zijn er individuele gesprekken gevoerd. De verhalen en ervaringen beschreven in deze sectorrapportage zijn dus afkomstig van 14 verschillende mbo-instellingen met in totaal 34 focusgroepen. In totaal is met 81 medewerkers en 101 studenten gesproken. Bijna alle focusgroepen vonden fysiek plaats. Twee focusgroepen hebben online plaatsgevonden, één met studenten en één met medewerkers.

4.1 Resultaten focusgroepen studenten

Zoals eerder besproken zijn met studenten en medewerkers apart focusgroepen gehouden. Daarom worden hier eerst de resultaten van de focusgroepen met studenten besproken. Vervolgens worden de resultaten van de focusgroepen met medewerkers besproken. Afsluitend worden, gebaseerd op beide paragrafen, conclusies getrokken.

Werkwijze

Met studenten zijn focusgroepen gehouden. Wanneer de groep studenten groot genoeg was, werden de studenten in eenzelfde lokaal in twee groepen van drie of vier studenten verdeeld. Op deze manier was de groep klein genoeg om een veilige sfeer te creëren waarbij iedereen de mogelijkheid kreeg om te spreken. Door de groepen in eenzelfde lokaal te spreken, was er voor de gespreksleiders de mogelijkheid om elkaar te helpen indien nodig. Mits genoeg animo, werden twee focusgroepen met studenten gevoerd op een instelling. Ter reflectie op de focusgroep is de studenten aan het einde gevraagd wat zij van de bijeenkomst vonden.

Resultaten

De focusgroepen zijn opgezet aan de hand van de zeven onderwerpen genoemd in Bijlage 1. Aan de studenten is gevraagd om per onderwerp aan te geven of het onderwerp ‘vaak’, ‘soms’ of ‘nooit’ voorkomt op de school. Vervolgens werd over het onderwerp doorgepraat aan de hand van een aantal vragen. In deze paragraaf komen alle onderwerpen aan bod, met een uitleg over welke uitspraken studenten hierover deden.

Discriminatie, racisme en vooroordelen: Studenten geven meestal aan dat zij niet het gevoel hebben dat discriminatie, racisme en vooroordelen spelen op de instelling. Echter blijkt dat, wanneer dieper wordt ingegaan op dit onderwerp, dit vaak onderhuids wel speelt. Studenten geven, bij doorvragen, aan dat zij discriminatie of racisme ondervinden op de instelling waar zij naar school gaan. Deze studenten ervaren dat ze anders worden behandeld door hun achtergrond. Zie ook het onderwerp *diversiteit, inclusie en gelijke kansen* waarin hier verder op wordt ingegaan. Sommige studenten geven aan dat in de hedendaagse maatschappij geen ruimte is voor mensen die anders (niet volgens de geldende norm) denken. Zo zijn er studenten die aangeven dat er veel over hen geroddeld wordt, of dat er veel ‘blikken worden uitgedeeld’.

“Ik hoef geen asielzoekers hier op school te hebben hoor”

Student over het onderwerp Discriminatie, racisme en vooroordelen

Op veel scholen krijgen studenten die zich ‘anders’ gedragen (non-verbaal) commentaar. Echter zijn er ook meerdere scholen waarbij studenten aangeven dat dit thema niet speelt of in ieder geval niet gezien wordt.

Meerdere studenten gaven aan dat ze onbevooroordeeld tegenover een andere seksuele geaardheid of culturele achtergrond van medestudenten en medewerkers staan, maar hun persoonlijke opvattingen lijken niet altijd even onbevooroordeeld te zijn. Zo zijn er studenten die (soms openlijk) discriminerende vooroordelen hebben over deze personen. Op een instelling werd bijvoorbeeld genoemd dat er een vluchteling in de klas is gekomen. De studenten dachten aan het begin dat het iemand was die naar Nederland was gekomen omdat ‘die persoon lui was en het in Nederland beter was’. Maar, nadat de vluchteling diens verhaal had gedeeld, hadden de rest van de klasgenoten respect gekregen voor deze persoon en diens doorstane moeilijkheden. Gevraagd naar het beeld over vluchtelingen in het algemeen, bleek deze echter niet veranderd. Of studenten geven aan dat ze geen problemen hebben met studenten uit de lhbtqi+ groep, zolang hun gedrag niet afwijkt van de norm.

Studenten denken wel dat ze over dit onderwerp kunnen praten op school. Ze zouden hiervoor naar een persoon gaan die ze kennen en vertrouwen. Daarnaast noemt een aantal studenten het een taak van de school om te zorgen voor een veilig leerklimaat voor alle studenten. Zij zijn zich ervan bewust dat de school een

“Een docent zei: ‘oh die klas is lastig, dat komt vast doordat er veel mensen van andere herkomst in de klas zitten’”

Student over het onderwerpen Discriminatie, racisme en vooroordelen

taak heeft om discriminatie te voorkomen. Niet iedere student is zich direct bewust van deze taak, maar alle studenten vinden dat de school verantwoordelijk is voor een veilige omgeving voor alle studenten.

Online veiligheidsbeleving: Op sommige instellingen zien studenten direct een verschil tussen online sociale veiligheid en online privacy op school. Onder het eerste vallen de sociale media, waaronder klassenwhatsapps. Onder de tweede vallen de schoolsystemen en de privacy van persoonsgegevens. Beide onderdelen zijn op alle instellingen besproken.

Studenten hebben over het algemeen een goede online veiligheidsbeleving. Dit onderwerp maakte vaak het minste los bij de studenten. Dit komt onder andere doordat de klassenwhatsapp vaak als een veilige omgeving werd gezien. In sommige, maar niet in alle gevallen, is ook een docent of mentor aanwezig in de klassenwhatsapp. De mentor treedt in de meeste gevallen op als een toezichthouder in de klassenwhatsapp. De klassenwhatsapps kunnen een plaats zijn voor ongepaste opmerkingen/grappen of ruzies, maar studenten hebben het gevoel dat zij hulp kunnen krijgen bij school om dit op te lossen. Zeker wanneer de docent in de groepsapp zit, denken studenten dat dit een onderwerp is dat goed te bespreken is op school. Studenten benoemen in de gesprekken dat ze zich online onveilig voelden op de middelbare school dan dat ze zich voelen op het mbo. Dit is in lijn met het algemene beeld dat studenten aangeven dat er meer problemen waren op het vmbo. Studenten zelf geven aan dat het komt omdat studenten op het mbo ouder zijn en meer serieus (onder andere omdat ze een studie volgen waar ze specifiek voor gekozen hebben).

“De docent zorgt ervoor dat het in de whatsappgroep over school blijft gaan.”
Student over het onderwerp Online veiligheidsbeleving

Waar het gaat om veiligheid wat betreft privacy en schoolgegevens, geven de meeste studenten aan dat ze hier nog nooit over na hebben gedacht. Twee scholen hebben incidenten gehad met hacks, waardoor de studenten op deze scholen zich er wel bewust van zijn. Sommige studenten geven wel incidenten aan zoals het per ongeluk open staan van de email van een docent op het digibord of beschikbare contactgegevens van studenten via teams. Toch heeft bijna geen enkele student een onveilig gevoel over de online veiligheid.

Veiligheidsbeleving LHBTIQ+: Net zoals bij het onderwerp *discriminatie, racisme en vooroordelen* geven de studenten in een eerste rondvraag vaak aan dat er geen onveilige sfeer hangt voor studenten die bij deze groep horen. Volgens hen kunnen deze studenten zonder implicaties naar school komen. De meeste studenten geven aan dat hun instelling mee heeft gedaan met paarse vrijdag, of dat er een regenboogvlag op school hangt.

Tegelijkertijd geven studenten ook aan dat men niet verbaasd moet zijn als men wordt nagekeken of nageroepen als men zich ‘anders’ profileert. Het open uitdragen van een andere geaardheid dan heteroseksueel valt onder het ‘anders’ profileren en is volgens sommige studenten dan ook een reden om nagekeken of uitgelachen te worden of zelfs (fysiek) bedreigd. Een student vertelt dat zij denkt dat, als ze zou uitkomen als lesbienne, er heel anders naar haar gekeken zou worden door haar klasgenoten dan dat de klasgenoten nu naar haar kijken. Een klein deel studenten geeft daarnaast aan dat ze vinden dat er te veel aandacht is voor de LHBTIQ+ identiteit. Hiermee bedoelen deze studenten dat ze het prima vinden als iemand

“Je moet niet gek opkijken als je wordt nagestaard als je met een iemand van hetzelfde geslacht hand in hand loopt.”
Student over het onderwerp Veiligheidsbeleving LHBTIQ+

een andere geaardheid heeft, maar dat er op school niet te veel aandacht aan besteed zou moeten worden. Deze studenten vinden dat scholen een neutrale grond zouden moeten zijn voor verschillend gedachtengoed en dat nu te veel focus ligt op de acceptatie van LHBTIQ+. Meerdere studenten geven aan dat religie een rol kan spelen bij de vraag of door studenten LHBTIQ+ wordt geaccepteerd.

Een deel van de LHBTIQ+ jongeren, maar zeker niet alle LHBTIQ+ jongeren, geven aan dat ze juist méér aandacht zouden willen van de scholen. Zij zien dat nog veel discriminatie (ook in de samenleving als geheel) en willen graag aandacht voor deze situatie. Een student noemt dat er veel situaties zijn waarin hij ervaart dat de LHBTIQ+ groep nog niet gelijkwaardig is, zoals het schelden met homo in een bus door klasgenoten. Hij vertelt dat hij het soms lastig vindt om te bedenken wanneer hij moet ingrijpen en wanneer niet, omdat het niet altijd veilig is om dit te doen. Een ander deel van de LHBTIQ+ jongeren geeft aan dat zij niet het gevoel hebben dat er meer aandacht voor hoeft te komen op hun instelling. Zij ervaren geen discriminatie of pesterijen door hun geaardheid en voelen zich geaccepteerd.

Studenten hebben verschillende meningen over wat het beleid van de school zou moeten zijn met betrekking tot dit onderwerp. Een deel van de studenten vindt, zoals gezegd, dat er al genoeg (of te veel) aandacht is voor dit onderwerp, een ander deel van de studenten vindt dat er meer aandacht zou moeten zijn.

“De school organiseert wel een paarse vrijdag, maar doet voor de rest weinig aan inclusiebeleid.”
Student over het onderwerp Veiligheidsbeleving LHBTIQ+

Diversiteit, inclusie en gelijke kansen: Studenten vinden dit een belangrijk onderwerp, vooral waar het gaat om gelijke kansen. Stagediscriminatie komt meer dan eens aan de orde wanneer dit onderwerp besproken wordt. Studenten met een migratieachtergrond geven aan niet altijd dezelfde kansen te krijgen als hun

“Een van de betere stageplaatsen wil niemand van een ander afkomst aannemen.”
Student over het onderwerp Diversiteit, inclusie en gelijke kansen

medestudenten, zowel in het zoeken als tijdens het lopen van de stage. Studenten weten dat ze dit kunnen melden bij docenten en maken hier gebruik van. Samen met de school zoeken ze dan naar een passende stage, of een vervangende opdracht als de stage niet afgemaakt kan worden bij het eerste stagebedrijf. Aan de andere kant zijn er ook studenten die aangeven dat docenten weten dat bij sommige bedrijven gediscrimineerd wordt. De docenten adviseren de student dan om niet te solliciteren naar deze plek of om fysiek te solliciteren in plaats van een sollicitatiebrief te schrijven (vanwege een niet-Nederlands klinkende achternaam). Daardoor voelen sommige jongeren zich niet gesteund en gehoord.

Iets wat andere studenten benoemen is dat ze ervaren dat een verschil wordt gemaakt tussen studenten van niveau 1 of 2 en studenten van niveau 3 of 4. Ook wanneer men doorstroomt vanaf een lager niveau hebben ze het gevoel dat ze niet altijd serieus genomen worden, of dat ze harder moeten werken om te bewijzen dat ze het niveau aankunnen. Een student noemt als voorbeeld dat een docent tegen haar had gezegd dat hij niet van haar had verwacht dat ze de toets goed kon maken. Zij dacht dat dit kwam doordat ze eerst een lager niveau had gedaan en was daarom niet blij met de opmerking van de docent. Studenten vinden het lastig om over dit onderwerp te spreken met docenten of andere medewerkers, ze hebben vaak het gevoel dat ze niet serieus genomen worden.

Sommige studenten benoemen ook dat op de instellingen vaak sprake is van groepsvorming, vaak op basis van culturele achtergrond. Deze groepen worden door de studenten zelf (onbewust dan wel bewust) gecreëerd. De meeste studenten voelen geen behoefte om zich met een andere groep te mengen en gaan liever om met medestudenten uit hun eigen culturele groep.

Agressie en geweld: Studenten vinden dit onderwerp veelomvattend; het onderwerp bevat zowel fysiek geweld, verbaal geweld als wapenbezit. Dit laatste komt bijna niet voor, zo beamen de meeste gesproken studenten. Fysiek geweld is ook iets wat studenten niet vaak aangeven, maar het gebeurt wel met name tussen studenten onderling. Studenten benoemen dan met name slaan, duwen en trekken. Studenten voelen zich hier niet onveilig door, vooral omdat zij vaak zelf niet het onderwerp zijn van het fysieke geweld. Een deel van de studenten merkt op dat meer fysiek geweld plaatsvindt, wanneer studenten zich niet verbonden voelen aan school. Zo vertelt een student dat zij ziet dat sommige opleidingen op haar school gekozen worden door mensen die nog geen idee hebben wat ze later willen doen. Doordat deze mensen ‘zomaar’ gestart zijn aan een studie, vinden ze deze vaak niet leuk en zijn ze niet geïnteresseerd. Deze studenten zijn vaak de eerste die betrokken zijn bij geweld, ziet zij.

Wat veruit het vaakst voorkomt is verbaal geweld richting studenten en docenten. Studenten geven aan dat er steeds meer gebruik wordt gemaakt van scheldwoorden in de dagelijkse communicatie met medestudenten en docenten. Studenten zien wel een verschil tussen grof taalgebruik en het uitschelden van een ander persoon. Wanneer studenten meemaken dat een medewerker wordt uitgescholden gebeurt dit vaak vanuit emotie (irritatie of woede). Zo wordt benoemd dat het wel eens voorkomt wanneer een student het gevoel heeft dat de docent niet luistert, of als de student een naar eigen idee een te laag cijfer krijgt. Een deel van de studenten is van mening dat het schelden niet thuishoort op een school. Ze weten dat er regels voor zijn en zijn het daar mee eens, maar hebben soms moeite met het houden aan deze regels.

“Ik heb wel eens naar een docent gescholden, ja.”
Student over het onderwerp Agressie en geweld

Seksueel geweld: Studenten vinden niet dat dit onderwerp vaak speelt op hun instellingen. Het blijkt door de gesprekken heen dat de term ‘seksueel geweld’ lijkt te impliceren dat het alleen de zware geweldsincidenten betreft. Hierdoor zeggen studenten vaak dat dit nooit tot soms voorkomt, terwijl ze misschien anders hadden gereageerd op een andere term. Studenten geven namelijk wel aan dat het nakijken en naroeven van meiden vaak voorkomt. Blikken, maar ook het naroeven van vrouwelijke studenten, lijkt geïntegreerd te zijn in het leven van de studenten. Een enkeling geeft aan dat dit niet alleen op school speelt, maar dat zij ook buiten school blikken krijgt of wel eens nageroeven wordt. Zodra het gaat over aanrakingen en/of fysiek gedrag, vinden studenten (pas) dat er een grens overschreden wordt en bestempelen de situatie als onveilig.

Ook zijn bij verschillende instellingen locaties genoemd waar studenten liever niet alleen langslopen, omdat ze dan weten dat ze bekeken worden. Deze locaties zijn bekend bij de meeste studenten en men probeert, wanneer dit mogelijk is, deze te vermijden of hier in ieder geval niet alleen langs te lopen. Bij één instelling is dit bijvoorbeeld de plek waar rokers samenkomen. Studenten proberen hier dan vooral niet alleen langs te lopen, of te kijken of het mogelijk is om er omheen te lopen en niet dwars doorheen. Verschillende studenten

“Zolang het bij blikken blijft maakt het mij niet uit.”
Student over het onderwerp Seksueel geweld

geven aan dat er plekken zijn waar ze zich onprettig voelen, maar zeggen zich niet onveilig te voelen op school. Andere voorbeelden die zijn genoemd zijn fietsenstallingen, kantines waar grote groepen jongens bij elkaar zitten, toiletten of paadjes naast de school.

Studenten denken niet dat de school nog iets kan verbeteren aan seksuele onveiligheid, omdat het een onderdeel is van de maatschappij. Het is breder dan alleen de school en kan niet snel opgelost worden. Bij een seksueel gerelateerd incident zouden studenten dit eerder bespreken met een medewerker die ze goed kennen, dan met de vertrouwenspersoon. Ze vinden het fijn als iemand de situatie waarin de student zich verkeerd kent, zodat ze niet hun 'hele levensverhaal' hoeven te vertellen wanneer ze een incident aankaarten.

Discussies met (ongewenste) gevolgen: Bij dit onderwerp halen studenten vaak het vak burgerschap aan. Bij dit vak komen discussies aan bod die gevoelig liggen bij henzelf en klasgenoten. Voorbeelden van deze onderwerpen zijn abortus, religie, corona, LHBTIQ+ of de Pietendiscussie. Over het algemeen hebben de gesproken studenten het gevoel dat deze discussies, hoewel ze heftig kunnen zijn, geen (lange termijn) gevolgen hebben voor de omgang met medewerkers en klasgenoten. Een deel van de studenten vindt dat de docenten die deze discussies leiden goed in staat zijn om ze goed te begeleiden en ze voelen zich veilig door de aanwezigheid van deze docenten. Dit is echter niet altijd zo, volgens een ander deel van de studenten. Het komt voor dat studenten agressief reageren en de les uit worden gestuurd, een docent zelf (te) emotioneel discussieert of dat er zelfs studenten tijdens deze les worden uitgescholden voor bijvoorbeeld hun geaardheid.

Een klein aantal studenten geeft aan dat zij wel eens een discussie hebben gehad met gevolgen. Zo vertelt een student dat hij anders is gaan kijken naar zijn klasgenoten, toen zij hun mening gaven over bepaalde controversiële onderwerpen. Na afloop van deze discussie zou hij geen vrienden meer willen zijn met deze klasgenoten. De student geeft wel aan dat hij nog steeds goed omgaat met zijn klasgenoten, hij sluit ze bijvoorbeeld niet buiten wanneer er samengewerkt moet worden. Een andere student vertelt over een incident waarbij een docent een mening verkondigde, waarbij de docent leek te vertellen dat iedereen deze mening deelde. De student deelde de mening niet, maar durfde op dat moment niet tegen haar docent in te gaan. De student was niet bang voor haar mening, maar wilde niet de autoriteit van de docent ondermijnen

“Ik blijf gewoon mijn mening geven, wat boeit mij het wat de rest daarvan vindt?”

Student over het onderwerp Discussies met gevolgen

en tegelijkertijd tegen haar klasgenoten ingaan. Dit laat zien dat deze discussies niet uitsluitend zichtbare gevolgen hebben.

Overige onderwerpen

Los van de hoofdthema's kwamen tijdens de focusgroepen met studenten nog andere onderwerpen aan bod. Zo gaf een groot deel van de studenten aan een verschil te merken in de veiligheid die ze ervoeren op de middelbare school en de veiligheid die ze ervaren op het mbo. Studenten denken dat dit komt doordat er op de middelbare school meer gebeurt (een student vertelde dat bij de middelbare school wel wekelijks politie op de stoep stond), als ook doordat de studenten nu ouder en (daardoor) volwassener zijn. Ook kan meespelen dat studenten op het mbo meer bewust kiezen voor een bepaalde opleiding, waardoor ze meer gemotiveerd zijn. Studenten gebruikten dit trouwens ook als redenering waarom bij sommige opleidingen meer agressie of ongein plaats vindt dan bij andere opleidingen.

Verschillende studenten geven aan dat ze vinden dat mentale gezondheid ook bij dit onderwerp hoort. Ze willen graag meer aandacht voor mentale gezondheid, bijvoorbeeld suïcidale gedachten onder jongeren. Deze

onderwerpen horen niet direct bij veiligheid op school, maar zorgen voor een onveilig gevoel over vrienden, geven deze studenten aan.

In gesprek over sociale onveiligheid

Er is ook met de studenten gesproken over de vraag bij wie zij ongewenst gedrag zouden melden. Hoewel bijna alle studenten wel wisten dat er een vertrouwenspersoon was op school, was het aandeel dat wist wie de vertrouwenspersoon was (en wat diens contactgegevens waren) veel kleiner. Ook wisten niet alle studenten hoe ze de vertrouwenspersoon moesten bereiken. Wanneer dit wel bekend was, vonden de studenten de informatie vaak online. In plaats van de vertrouwenspersoon, zouden (bijna) alle studenten naar de mentor of een vertrouwde docent gaan wanneer zij zich onveilig zouden voelen. Het hebben van een klik en een persoonlijke band is belangrijker dan de anonimiteit van de vertrouwenspersoon in dit geval. Ook vinden studenten dat je pas naar een vertrouwenspersoon toegaat wanneer er een ‘groot’ probleem is. Een aantal studenten gaf daarnaast ook aan dat ze het daarom belangrijk vinden dat geïnvesteerd wordt in de

“Waarom zou ik daarover spreken met iemand die mij niet kent, terwijl mijn mentor precies weet wat mijn situatie is?”

Student over vertrouwenspersonen

band tussen mentor en student. Een van de genoemde voorbeelden is dat aan het begin van het jaar hier wat meer aandacht voor kan zijn, bijvoorbeeld door persoonlijke gesprekken of een groepsuitje.

Aan het eind van de focusgroepen is aan de studenten gevraagd om te reflecteren wat ze van de focusgroep vonden. De meeste studenten vonden het leuk om mee te denken over de veiligheid op hun school. Bij enkele focusgroepen kwam een deel van de aanmeldingen vanuit de studentenraad. Deze studenten leken zich betrokken te voelen bij de school en de mogelijkheden tot verbetering binnen de instelling. Daarnaast kwam het ook voor dat een focusgroep binnen een klas of met studenten van eenzelfde opleiding werd gehouden. Deze studenten hadden zichzelf dan niet per se aangemeld voor de focusgroep, maar werden bijvoorbeeld (ter plekke) door een docent gevraagd om deel te nemen, maar gaven naderhand aan het wel belangrijk te vinden om mee te denken over dit onderwerp. Ook is het voorgekomen dat studenten op de dag zelf nog zijn gevraagd om deel te nemen, doordat de contactpersoon of een docent mensen van de gang of uit de les haalde. Het is ook voorgekomen dat de studenten die deelnamen voorafgaand aan de focusgroep een voorbespreking hadden gehad met een docent. Hier refereerden de studenten dan soms naar tijdens de focusgroep. Hoewel ze niet alle onderwerpen altijd van toepassing vonden op de instelling, hadden ze over het algemeen veel te melden. In sommige gevallen leken de studenten zich niet altijd voldoende veilig te voelen om meer of specifiekere voorbeelden te delen omdat andere studenten bij de focusgroep aanwezig waren die bij dat voorbeeld betrokken waren of er heel anders over dachten. Om het veiligheidsgevoel van deze studenten tijdens de focusgroep te bewaken is hier niet altijd op doorgevraagd. Echter hadden de meeste studenten vaak specifieke voorbeelden of opmerkingen over de veiligheid op hun school, dat samen een patroon laat zien die hier beschreven is.

4.2 Resultaten focusgroepen medewerkers

Werkwijze

Ook met medewerkers zijn focusgroepen gehouden. Bij een focusgroep waren zeven tot tien mensen uitgenodigd. Niet op iedere instelling is het gelukt om dat aantal te spreken. In dat geval dezelfde opzet gebruikt bij een kleiner aantal medewerkers. Als met minder dan drie medewerkers gesproken werd, is dit in de vorm van een interview afgenomen. Ter reflectie op de focusgroep is de medewerkers aan het einde gevraagd wat zij van de bijeenkomst vonden.

Resultaten

De focusgroepen zijn opgezet aan de hand van de zeven onderwerpen genoemd in Bijlage 1. De medewerkers hebben als ijsbreker een kort fragment gezien uit 'De Wereld Draait Door' waarin agressie in het onderwijs wordt besproken. Vervolgens is de medewerkers als eerst gevraagd om op een post-it te schrijven wat in hen opkomt als ze aan het onderwerp veiligheid denken op hun instelling. Aan de hand hiervan is een eerste schets gemaakt van het veiligheidsbeeld op de instelling. Dit beeld is in zijn algemeenheid met de medewerkers besproken. Daarna is gevraagd om per onderwerp (zie Bijlage 1) aan te geven of het onderwerp 'vaak', 'soms' of 'nooit' voorkomt op de school. Vervolgens is elk onderwerp besproken. In deze paragraaf komen alle onderwerpen aan bod, met een uitleg over welke uitspraken medewerkers hierover deden.

Discriminatie, racisme en vooroordelen: De medewerkers geven aan dat er wel voorbeelden of incidenten zijn waarin dit speelt. Medewerkers merken dat sommige studenten een wereldblik hebben die niet altijd inclusief is. Hierdoor spelen er wel vooroordelen op school. Als medewerker is het echter lastig om hier verandering in te brengen, omdat studenten het recht hebben op een eigen mening. Wel spreken medewerkers elkaar en studenten aan waar het gaat om taalgebruik dat discriminerend kan zijn. Het aanspreken van studenten is hierbij een belangrijke pedagogische taak. Desalniettemin heerst bij sommige opleidingen een cultuur waarbij discriminatie op basis van sekse, migratieachtergrond of seksuele geaardheid als normaal wordt gezien. Sommige medewerkers geven aan het lastig te vinden om de studenten op deze opleidingen hierop aan te (blijven) spreken omdat het aan de orde van de dag is. Ze geven aan ook te moeten waken hier zelf niet in mee te gaan.

Medewerkers zien daarbij dat discriminatie soms vaker voorkomt op stage dan op school. Stagebedrijven gebruiken soms discriminerende voorwaarden om bij een stage te starten, of medewerkers horen van studenten dat discriminerend gedrag wordt vertoond op de vloer bij het stagebedrijf. Wanneer dit voorkomt, zeggen medewerkers, wordt in gesprek gegaan met het stagebedrijf en waar nodig ook met het SBB. Er zijn ook meerdere docenten die zich bewust zijn van discriminatie bij het aannamebeleid van studenten met een andere achtergrond, maar dat 'zij dit niet kunnen veranderen' en er dus in mee gaan.

"We weten niet alles wat er gebeurt op stages, maar zijn hier wel alert op."
Medewerker over het onderwerp Discriminatie, racisme en vooroordelen

Bij een instelling werd benoemd dat ook tijdens de stages van de studenten er soms sprake is van discriminatie, met name in bepaalde vakgebieden, het is voor docenten lastig om hiermee om te gaan omdat de studenten na een stage soms terug op school komen met meer vooroordelen of zelfs een discriminerende houding. De docenten vinden het een lastige taak om dit bij te sturen en geven onder andere aan dat het een weergave is van de maatschappij waar zij verder weinig invloed op hebben.

Online veiligheidsbeleving: Medewerkers zien over het algemeen vrij weinig directe online onveiligheid op het gebied van gegevensbescherming. Ze denken dat de instellingen de persoonsgegevens van studenten en medewerkers goed bewaren. Ze geven aan dat het privacy beleid soms herhaald mag worden, omdat de regels rondom privacy vaak veranderen en dit wel scherp moet blijven. Er zijn echter ook uitzonderingen van instellingen waarvan de medewerkers vinden dat door hun directe leidinggevenden onzorgvuldig wordt omgegaan met hun privacy, bijvoorbeeld door redenen voor afwezigheid bij een vergadering voor te lezen aan het team.

Waar het gaat om sociale media vinden medewerkers het lastig om hier mee om te gaan. Ze weten niet hoe studenten op sociale media met elkaar omgaan en vinden dit ook niet hun taak (het wordt gezien als een privéaangelegenheid), maar ze zien wel dat incidenten die buiten de school plaatsvinden door sociale media ook mee de school ingenomen worden. De grens is hier vaag; wanneer moet een docent ingrijpen? Ook vinden

sommige medewerkers het lastig om te gaan met de digitale wereld waarin zij zelf ook leven. Wat zetten ze wel of niet online? Kan je wel of niet bevriend zijn met een student op facebook? Dit soort vragen zijn niet altijd eenduidig antwoord op te geven, maar zijn voor medewerkers wel van belang.

De aanwezigheid van de mobiele telefoon in de klas wordt vanuit meerdere scholen als complex ervaren. Zowel de beïnvloeding van de telefoon op de didactische aandacht, alsook de onveiligheid die een telefoon

“Ik wil graag mijn werk en mijn privé gescheiden houden, maar door sociale media wordt dat steeds lastiger.”

Medewerker over het onderwerp Online veiligheidsbeleving

kan meebrengen vanwege de mogelijkheid om gefilmd te worden en de mogelijke gevolgen van (een uit zijn verband gerukt deel van) deze opname.

Veiligheidsbeleving LHBTIQ+: Medewerkers geven over het algemeen aan dat de school een open plek is, waar iedere student zich thuis moet kunnen voelen. Een deel van de gesproken instellingen heeft Paarse Vrijdag georganiseerd, en/of heeft een regenboogvlag hangen. Een ander deel van de gesproken medewerkers geeft aan dat deze doelgroep niet direct ondersteund wordt vanuit de instelling, maar dat zij zeker welkom zijn. Er lijkt hier wel een verschil tussen scholen te zijn. Sommige medewerkers (en studenten) noemen de

“Onze school is heel open minded, wij accepteren iedereen zoals ze zijn.”

Medewerker over het onderwerp Veiligheidsbeleving LHBTIQ+

school als erg *open minded*, wat lijkt bij te dragen aan de veiligheidsbeleving op dit gebied.

Er is daarnaast een verschil tussen wat de school uitdraagt en wat individuele medewerkers vinden. Sommige medewerkers vinden medewerkers dat het goed zit met de veiligheid van deze doelgroep op de school, maar andere medewerkers zijn het daar niet mee eens. Bijvoorbeeld een medewerker die op diens instelling de Gender & Sexuality Network (GSA) ondersteunt, geeft aan dat nog veel winst te behalen is op de instelling wat betreft de veiligheid van LHBTIQ+ jongeren. Vanuit de GSA hoort de medewerker verhalen van LHBTIQ+ jongeren, die niet altijd positief zijn. De collega's van deze medewerker lijken hier niet van op de hoogte. Zij gaven dan ook aan dat het goed zit met de veiligheid. Aan de andere kant zijn er ook medewerkers die, net zoals sommige studenten, vinden dat te veel aandacht wordt geschonken aan dit onderwerp. Zij zien geen noodzaak om specifiek voor deze doelgroep extra aandacht aan de veiligheid te besteden, of vinden dat er te veel aandacht op wordt gelegd.

Daarnaast geven medewerkers aan dat zij zien dat nog veel gescholden wordt met 'homo' op school. Men ziet ook dat studenten uit deze doelgroep, vaker dan andere studenten, slachtoffer zijn van pesterijen, of vaker worden uitgescholden.

Diversiteit, inclusie en gelijke kansen: Gevraagd naar dit onderwerp kwam bij de medewerkers al snel stagediscriminatie naar boven. Medewerkers ervaren dat sommige studenten het moeilijker hebben om een stageplaats te vinden dan andere studenten. Zij denken dat dit komt door discriminatie, bijvoorbeeld op basis

“Ik probeer voor iedere student een passende opdracht te maken, ik probeer gelijke kansen te creëren.”

Medewerker over het onderwerp Diversiteit, inclusie en gelijke kansen

van herkomst. Medewerkers denken verder dat zij zelf geen ongelijke kansen creëren tussen studenten, en geven aan juist inclusief te werk te gaan.

Daarnaast zien medewerkers dat er tussen collega's ook uitsluiting plaats kan vinden, niet alleen tussen studenten. Dit komt echter niet vaak voor, maar wanneer het gebeurt, gebeurt het op een meer 'geniepig' manier dan tussen studenten. Hiermee bedoelen de medewerkers dat de uitsluiting plaatsvindt door bijvoorbeeld niet aan te sluiten met de pauze, of door het niet uitnodigen van één collega bij een overleg of een sociale gelegenheid. Deze kleine pesterijen zijn minder direct dan wat er tussen studenten plaatsvindt, denken de medewerkers. Studenten zijn directer in de uitsluiting, door niet tegen iemand te praten of een persoon te negeren.

Ook is gesproken over gelijke kansen binnen teams. Zo denkt een aantal medewerkers dat niet alle collega's dezelfde kansen hebben, bijvoorbeeld door seksisme, leeftijdsdiscriminatie of het verschil tussen deeltijd- en voltijdswerken. Een medewerker geeft bijvoorbeeld aan dat zij minder kansen krijgt om teamleider te worden, omdat zij niet voltijd werkt. Ze begrijpt de keuze, maar ziet daardoor een verdeling ontstaan in het team. Een andere medewerker geeft aan dat er sollicitatiediscriminatie plaatsvindt, of dat er vriendjespolitiek plaatsvindt bij het aannemen van nieuwe medewerkers.

Op enkele scholen heerste een grote mate van onvrede onder de medewerkers ten opzichte van het management. Hierbij kwam naar voren dat sommige leidinggevendenden bepaalde medewerkers voortrekken of juist buitensluiten, geen ondersteuning bieden aan medewerkers wanneer zij daarom vragen (wat in sommige gevallen leidt tot uitval), en een 'verborgen agenda' lijken te hebben in contact met docenten. De docenten op deze instellingen voelden zich onveilig door een gebrek aan ondersteuning en gelijke kansen vanuit het managementteam.

Agressie en geweld: Medewerkers, vooral medewerkers van facilitaire ondersteuning, zien meer agressie en geweld dan de studenten in de focusgroepen aangaven. Zo zien zij messteken in banken, of krijgen zij signalen van studenten die wapens bij zich dragen. Ook zien zij vaker fysiek geweld tussen studenten.

Medewerkers rapporteren dat ze het bijna normaal vinden om uitgescholden te worden. Een woord als 'kutwijf' komt vaak naar voren, dat zien de medewerkers niet meer als verbaal geweld. Wel is er een grens in wat medewerkers acceptabel vinden en wat niet, deze grens is vaak persoonsafhankelijk. Zo geven de meeste medewerkers aan dat zij schelden met woorden als kanker niet zouden accepteren, waar andere medewerkers dit minder een probleem vinden en eerder de grens trekken bij bijvoorbeeld discriminerende termen.

“Ja, ik word wel vaak uitgescholden voor kutwijf, maar je ontwikkelt vanzelf een dikke huid.”

Medewerker over het onderwerp Agressie en geweld

Opvallend is ook dat een aantal medewerkers ouders benoemt als een groep die voor meer overlast zorgt. Ouders komen te pas en te onpas op school aan om docenten te spreken, dit kan voor onveilige situaties zorgen. Zo vertelt een medewerker dat deze opeens een schreeuwende ouder in de klas had staan.

Een ander onderwerp dat vaker aan de orde is gekomen, is middelengebruik en drugs dealen. Bij de studenten is dit onderwerp nauwelijks aan bod gekomen, maar de medewerkers geven vaker aan dan de studenten dat ze dit zien gebeuren. Medewerkers vertellen dat er bij sommige instellingen net buiten de schoolmuren gedeald wordt, zonder dat zij er iets tegen kunnen doen. Ook wordt er door medewerkers verteld dat er binnen de schoolmuren gedeald wordt. Een medewerker noemt een voorbeeld van vrouwentoiletten bij de kantine waarvan bekend is dat er gedeald wordt.

Seksueel geweld: Medewerkers hebben over het algemeen niet het gevoel dat dit een onderwerp is dat speelt op school. Wel erkennen ze dat ze niet altijd weten wat er tussen studenten gebeurt buiten de lessen om. Medewerkers vinden het daarom lastig om in te schatten wat de situatie op de instelling is.

“Persoonlijk heb ik het niet gezien, maar ik wil niet naïef zijn.”

Medewerker over het onderwerp Seksueel geweld

Op een klein aantal scholen wordt verteld dat er problematiek met loverboys speelt. Zo wordt soms gezien dat meerdere jongens zich inschrijven voor een studie, en vervolgens zich na een half jaar uitschrijven. Meerdere meisjes schrijven zich dan ook uit van de studie, waarbij dan een sterk vermoeden is dat er sprake is geweest van het ronselen van deze meisjes, mogelijk voor prostitutie. Medewerkers zijn hiervan op de hoogte, maar het is lastig voor hen om hier goed op in te spelen, deels omdat het pas zichtbaar is nadat het al is gebeurd of dat het ronselen zelf buiten schoolgebied plaatsvindt.

Er is daarnaast ook een tweedeling te zien in wat de medewerkers denken over meldingen over dit onderwerp. Een deel van de medewerkers geeft aan dat ze verwachten en denken dat studenten naar hen toekomen met een melding. Een ander deel van de medewerkers is sceptisch, en denkt dat studenten niet naar medewerkers zouden komen met een melding. Daar komt ook bij kijken dat medewerkers verwachten dat deze situatie eerder buiten school afspelen dan binnen school.

Discussies met gevolgen: Medewerkers vinden het soms lastig om discussies aan te gaan. Sommige medewerkers geven aan dat ze bepaalde onderwerpen uit de weg gaan, om de vrede te bewaren, soms zelfs uit angst voor de gevolgen naar henzelf zoals agressie van studenten. Dit geldt zowel voor discussies met studenten als discussies tussen collega's.

Een aantal medewerkers ziet dat de polarisatie stijgt. Niet alleen op school, maar in de maatschappij. Deze medewerkers denken dat dit bijdraagt aan het verhitte debat dat ook op scholen plaatsvindt. Doordat men minder begrip heeft voor elkaar, worden discussies sneller verhard en is het moeilijker als medewerker om de discussie in goede banen te leiden. Sommige docenten hebben het gevoel dat hier een soort 'opvoedtaak' voor hen ligt wat betreft de normen en waarden van sommige studenten. Tegelijkertijd vinden zij ook dat hun school representatief is voor de huidige maatschappij en dat deze verdeeldheid de realiteit van tegenwoordig weergeeft. Tussen medewerkers op een aantal instellingen onderling kwam dit sterk naar voren ten tijde van de coronapandemie. Wel of niet vaccineren zorgde voor verdeeldheid tussen docenten. Discussies hierover werden direct met elkaar gevoerd maar soms ook achter elkaars rug om, wat zorgde voor een meer onveilige sfeer.

Andere thema's waar veelal discussie over ontstaat tussen zowel studenten als docenten zijn religie, veganisme en LHBTIQ+.

Aanvullende onderwerpen: Zoals bij studenten is ook bij de medewerkers ruimte gelaten om over onderwerpen te praten buiten deze zeven onderwerpen. Een van de onderwerpen die bij de medewerkers vaker terug naar voren kwam, was anonimiteit buiten het klaslokaal. Op de gangen en rondom het schoolgebouw van een mbo-instelling komen (soms grote aantallen) medewerkers en studenten van verschillende opleidingen, niveaus en locaties samen. Hierdoor is het mogelijk dat men regelmatig langs een onbekend gezicht loopt. Op sommige instellingen zorgt dit voor een anonieme sfeer, "jij kent de ander niet en zij kennen jou niet". Door deze sfeer is de drempel voor medewerkers en studenten soms te hoog om elkaar aan te spreken op bepaald gedrag. Een aantal van de door ons gesproken facilitair ondersteuners geeft dan ook aan dat de meeste incidenten plaatsvinden in de anonimiteit in of rondom het schoolgebouw. Het is bij sommige scholen ook de vraag of alle personen die rondlopen ook daadwerkelijk studenten zijn, of dat zij soms ook voor andere doeleinden naar de school komen (bijv. drugs dealen, mensenhandel, loverboy). Ze (her)kennen studenten niet altijd waardoor het lastig te onderzoeken is wie wat heeft gedaan. Daar waar

docenten vaker aangeven dat ze in het klaslokaal de problemen niet herkennen, en hun studenten wel op ongewenst gedrag aanspreken binnen de opleiding/op de afdeling.

Het aanspreken van studenten die niet altijd bekend zijn is iets dat bijna alle medewerkers lastig vinden. Dit terwijl het team het bijna altijd belangrijk vindt.

Een ander onderwerp dat benoemd wordt door (voornamelijk) facilitair medewerkers is dat zij tegen een muur aan te lopen als het gaat om bevoegdheden en wetgeving. Van hen wordt verwacht dat ze de sociale veiligheid in en rondom school handhaven, echter geven ze zelf aan dit slecht te kunnen doen met de huidige bevoegdheden. Een conciërge schetste een situatie waarin als hij een tip zou krijgen dat een student rondloopt met mes, hij niet de bevoegdheid heeft om de student te fouilleren of diens kluisje te controleren. Hij zou alleen de bevoegdheid hebben om het kluisje op slot te doen, verdere handelingen zouden uitgevoerd moeten worden door de politie. Dat terwijl het lastig is om de politie naar de instelling te laten komen wanneer het om een verdenking gaat zonder direct bewijs. Wanneer er sprake (of een vermoede) is van illegaal wapenbezit is het inderdaad zo dat de verantwoordelijkheid bij de politie ligt. Echter kan een mbo-instelling wel preventief controles op wapenbezit uitvoeren wanneer dit expliciet is opgenomen in een paragraaf in het veiligheidsplan van de instelling. Ook kan een instelling ervoor kiezen om studenten bij het huren van een kluisje een gebruikersvoorwaarde te laten ondertekenen waarbij een student akkoord gaat met een kluisjescontrole. Dit moet echter wel vooraf uitgevoerd en bekend zijn bij facilitair medewerkers. Indien preventieve controles op wapenbezit niet aanwezig zijn in het veiligheidsplan van de instelling, mogen facilitair medewerkers hier ook niet naar handelen.

Daarnaast merken medewerkers bij meerdere focusgroepen op dat protocollen niet altijd even duidelijk/aanwezig/toegespitst zijn op de specifieke locatie of gekend zijn. Dit is niet altijd even direct verteld, maar uit de context van de focusgroepen blijkt dat medewerkers niet in iedere situatie weten hoe ze adequaat moeten reageren. Dit wil echter niet zeggen dat er geen protocollen of handreikingen aanwezig zijn. Vaak erkennen medewerkers dat deze er juist wel zijn, maar dat zij niet weten wat erin staat, of dat er op het moment van een incident niet naar gekeken kan worden. Men leunt vaak op ervaring en intuïtie tijdens incidenten. Ook zijn de protocollen soms wel bekend, maar wordt niet gehandeld volgens de protocollen door verschillende partijen. Dit kan onveiligheid teweegbrengen bij de collega's die veronderstellen dat het protocol juist wordt uitgevoerd.

Ook vertellen medewerkers dat vaak het niet de eigen studenten zijn die zorgen voor onrust op de school, maar bezoekers van buitenaf. Eerder, bij het onderwerp agressie en geweld, werden ouders al benoemd. Daarnaast is er nog een groep jongeren, die niet op school zitten maar wel mensen kennen op de school, die overlast veroorzaken. De scholen zijn openbare gebouwen, vaak met meerdere ingangen waardoor het moeilijk is om zicht te houden op wie er binnen komt. Zo zijn er drugdealers rondom sommige scholen actief, of werven loverboys meiden. Ook melden scholen dat het regelmatig voorkomt dat andere mensen dan de studenten in de klaslokalen aanwezig zijn tijdens de lessen. Andere scholen meldden dat ze eigenlijk niet zo goed weten wat deze mensen van buitenaf komen doen op school. Scholen vinden het een complex probleem hoe hiermee om te gaan, omdat ze zicht willen hebben op (ongewilde) bezoekers, maar tegelijkertijd willen ze wel open scholen zijn en blijven.

Medewerkers zien daarnaast een verandering in de normen en waarden die studenten meenemen sinds de coronapandemie. Tijdens de coronapandemie hebben studenten geen fysiek onderwijs ontvangen, waardoor medewerkers denken dat ze een stukje sociale opvoeding hebben gemist. Studenten zijn verbaal harder geworden en hebben minder respect voor autoriteit sinds de coronapandemie. Een aantal medewerkers merkt daarbij wel op dat ze begrijpen dat de pandemie een lastige periode was voor studenten, voor wie de pandemie een groter aandeel van het leven betrof dan voor medewerkers. Medewerkers hebben het ook over

een 'straatcultuur' die zichtbaarder is in de school dan voor de coronapandemie. Door de pandemie zijn studenten meer sociale normen over gaan nemen vanuit het straatbeeld, dat zichtbaar wordt in de school.

Hiermee samenhangend noemen medewerkers ook dat het geweld van buiten de school vaker dichterbij of tot in de school komt. Dit is aan de orde bij scholen in sterk stedelijke gebieden als ook scholen in middelgrote steden.

“Jongeren nemen wapens mee naar school om zich veilig te voelen”
Medewerker over het onderwerp Agressie en geweld

Als laatste benoemen medewerkers de weerbaarheid van studenten. Weerbaarheid wordt belangrijker met de komst van sociale media en polarisatie. Medewerkers zien hier een rol voor burgerschapsdocenten, waar dit soort thema's vaak aan bod komen.

Reflectie

Aan het eind van de focusgroepen is aan de medewerkers gevraagd om te reflecteren wat ze vonden de focusgroep vonden. Medewerkers vonden het fijn om hun verhaal te doen. In het algemeen zijn medewerkers tevreden over de veiligheid op de instelling, hoewel ze vaak wel verbeterpunten zien. Deze verbeterpunten gaan bijvoorbeeld over de manier waarop om wordt gegaan met meldingen. Dit is óf niet duidelijk, óf er wordt niet teruggekoppeld naar de medewerker die een melding heeft gemaakt. Doordat dit niet duidelijk is, vragen medewerkers zich ook af wat het nut is van het maken van een melding. Ook worden, zoals eerder genoemd, protocollen en beleid niet altijd als duidelijk ervaren. Medewerkers merkten tijdens de gesprekken dat medewerkers met andere functies vaak een andere kijk hadden op de veiligheid op de instelling. Zo zagen ze dat docenten soms het gevoel hebben dat de school heel veilig is, als zij een rustige groep studenten lesgeven, terwijl facilitair medewerkers soms het gevoel hebben dat er veel meer speelt. Zij zien alle studenten, soms ook in een meer anonieme setting dan het klaslokaal.

Op enkele scholen kwam tijdens de focusgroepen veel onvrede ten opzichte van het management naar voren. Op een van deze scholen werd ook verbazing geuit over de, in hun ogen, lage opkomst. Met als verklaring dat medewerkers bang zouden zijn in een slecht daglicht te worden geplaatst bij deelname aan de focusgroep. Ook werd soms een gevoel van onveiligheid geuit ten opzichte van de andere deelnemers van de focusgroep.

4.3 Samenvattend

- In de focusgroepen is met studenten en medewerkers besproken hoe zij de veiligheid op de locatie ervaren, wat de instelling hieraan doet (en hierin kan verbeteren) en bij wie ze terecht kunnen bij onveiligheid.
- Omdat men bij veiligheid vaak denkt aan grote onveiligheidsincidenten geeft men in eerste instantie vaak aan zich veilig te voelen.
- Vaak blijkt dat er wel incidenten zijn waardoor men ongemak in ervaart, ook al ervaart men dit niet altijd als onveilig.
- Ook lijkt er geen direct verband te zijn tussen het aantal incidenten dat iemand meemaakt en hoe veilig men zich voelt. Als randvoorwaarden wel geschapen zijn, kan men zich veilig voelen bij veel en/of heftige incidenten.
- De studenten en medewerkers geven aan dat de sfeer op school belangrijk is. Het gekend en gezien worden op school draagt bij aan de sfeer op school. Bijna alle gesproken studenten geven aan dat ze het belangrijk vinden een band te hebben met de persoon waar zij een melding bij doen.
- Studenten ervaren weinig onveiligheid op de gebieden discriminatie, racisme en vooroordelen en veiligheidsbeleving LHBTIQ+. Er is wel sprake van verscholen discriminatie.

- Waar het gaat over online veiligheid lijkt een verschil te ontstaan tussen studenten en medewerkers. Studenten voelen zich over het algemeen veilig online, medewerkers uiten juist hun zorgen om het sociale media gebruik van studenten en hun positie hierin.
- Studeren horen en zien veel verbaal geweld, maar weinig fysiek geweld en wapens. Er zijn niet veel grote geweldsincidenten die verteld worden in de focusgroepen, maar wanneer het hier om gaat, valt op dat het vaak de facilitair medewerkers zijn die hierbij betrokken waren
- Over seksueel geweld zegt een groot deel van de gesproken medewerkers en studenten dat het “soms” voorkomt.
- Medewerkers en studenten denken dat discussies vaak eindigen zonder gevolgen, maar hoewel een groot gedeelte van de studenten en medewerkers aangeeft openlijk hun mening te blijven delen, zijn er ook mensen die aangeven deze niet (meer) te delen, om negatieve reacties van anderen te voorkomen.

5 Veiligheid vanuit de instellingen

Naast de ervaringen van studenten en medewerkers kijken we ook naar de veiligheid vanuit de mbo-instellingen; wat registreren zij en wat doen zij op het gebied van sociale veiligheid en informatiebeveiliging. Deze onderdelen worden achtereenvolgens in dit hoofdstuk beschreven.

5.1 Incidenten

Beschrijving data

Het registreren van incidenten helpt instellingen bij het (beter) inzicht krijgen in de eigen veiligheidssituatie en om eventuele interventies op te stellen om zo de veiligheid te vergroten. Er is momenteel geen landelijke standaard over hoe en waar incidenten worden geregistreerd. Uit de dataverzameling voor dit onderzoek blijkt ook dat instellingen centraal registreren, per locatie registreren of helemaal niet registreren. Ook als incidenten geregistreerd worden kunnen er verschillen zijn in de kwaliteit en bruikbaarheid van de gegevens: bijvoorbeeld in de mate waarin incidenten geregistreerd worden, in de mate waarin studenten en personeel bereid zijn om incidenten te melden, welke definities worden gehanteerd en welke (evt. aanvullende) gegevens dan geregistreerd worden.

In dit onderzoek zijn de deelnemende instellingen aan de monitor gevraagd om gegevens aan te leveren over de incidenten die zich hebben voorgedaan. Hiervoor is eerst met enkele veiligheidscoördinatoren gesproken over welke gegevens (in de meeste gevallen) worden geregistreerd. Hierna is een formulier gemaakt waarin veiligheidscoördinatoren is gevraagd om het aantal (en type) incidenten per studiejaar. Ook is gevraagd om dit te specificeren naar bijvoorbeeld type incident, locatie van het incident en de mate waarin de student of de docent slachtoffer is (zie ook bijlage 2). Verschillende veiligheidscoördinatoren hebben aangegeven dat zij op deze manier geen gegevens konden aanleveren, bijvoorbeeld omdat de gegevens niet centraal zijn bijgehouden. Ook zijn er verschillen in de periode waarover men gegevens bijhoudt; per schooljaar of per kalenderjaar. De gegevens zijn uitgevraagd per schooljaar, voor de schooljaren 2020-2021 t/m 2022-2023. De gegevens zijn verzameld in het 2^e kwartaal van 2023.

De hoeveelheid bruikbare gegevens is dus beperkt; in onderstaande tabel is de (bruikbare) respons te zien t.o.v. het totaal aantal mbo-instellingen en t.o.v. de deelnemende instellingen, waarbij ook de spreiding naar instellingsgrootte (aan de hand van het aantal studenten), regio en instellingstype is weergegeven. Hierin is o.a. zichtbaar dat geen enkele instelling uit regio Zuid (Noord-Brabant/Limburg) hierin is opgenomen en dat beroepscolleges (AOC's en vakinstellingen) nauwelijks vertegenwoordigd zijn. Ook is te zien dat grote instellingen juist oververtegenwoordigd zijn in de verzamelde data. De dekking van deze gegevens is dan ook beperkt en niet representatief voor een landelijk beeld. Toch is het voor deze instellingen interessant om te kijken naar de ontwikkelingen binnen deze instellingen en om de mate waarin incidenten zich voordoen t.o.v. het veiligheidsgevoel van studenten (zie voor dit laatste hoofdstuk 6).

Tabel 5.1 Respons incidentenregistratie

| | | Instellingen landelijk | | Deelnemers MIV | | Respons incidenten registratie | | Bruikbare respons incidenten | |
|---------|-----------------------|------------------------|------|----------------|------|--------------------------------|------|------------------------------|------|
| | | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Grootte | <4.000 stud. | 18 | 32% | 10 | 25% | 5 | 21% | 3 | 18% |
| | 4.000 - 15.000 stud. | 29 | 51% | 22 | 55% | 12 | 50% | 8 | 47% |
| | Meer dan 15.000 stud. | 10 | 18% | 8 | 20% | 7 | 29% | 6 | 35% |
| Type | Beroepscollege | 17 | 30% | 10 | 24% | 5 | 21% | 2 | 12% |
| | ROC | 40 | 70% | 31 | 76% | 19 | 79% | 15 | 88% |
| Regio | Noord | 7 | 12% | 7 | 17% | 1 | 4% | 1 | 6% |
| | Oost | 13 | 23% | 9 | 22% | 6 | 25% | 3 | 18% |
| | Zuid | 10 | 18% | 4 | 10% | 1 | 4% | 0 | 0% |
| | West | 27 | 47% | 21 | 51% | 16 | 67% | 13 | 76% |
| Totaal | | 57 | 100% | 41 | 100% | 24 | 100% | 17 | 100% |

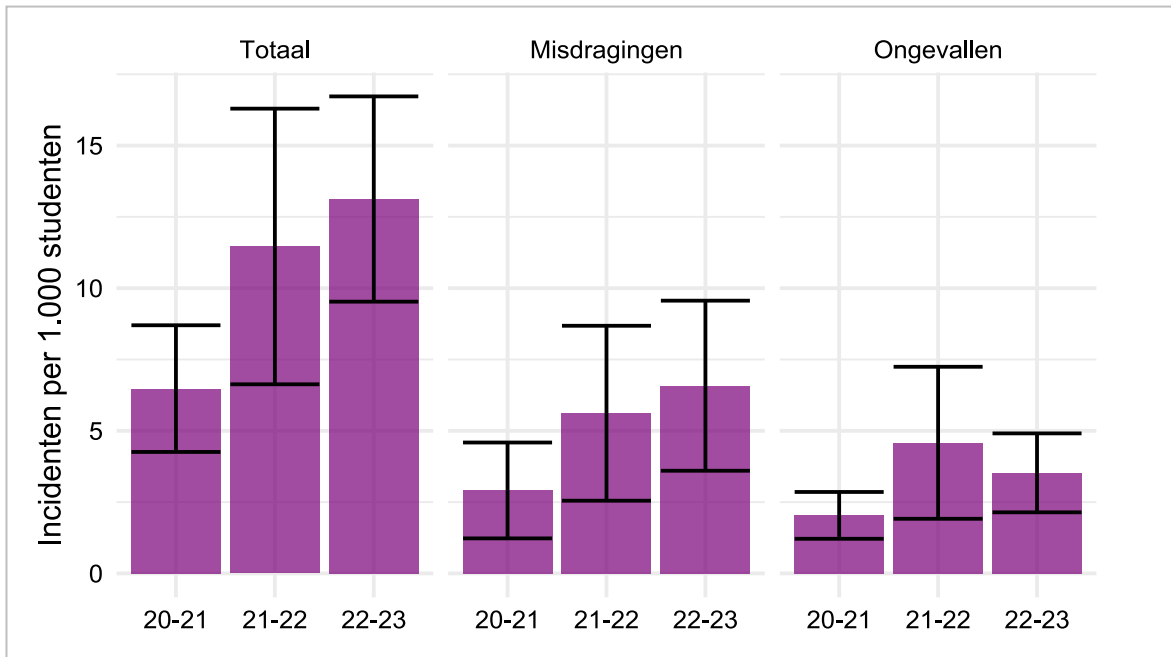
Bron: DUO open data; incidentenregistraties instellingen

Resultaten

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van het gemiddeld aantal incidenten per 1.000 studenten. Hierbij zijn naast het gemiddelde, ook de 95 procent betrouwbaarheidsintervallen weergegeven: dit geeft aan dat het gemiddelde, met 95 procent zekerheid, binnen dit interval ligt. Hierbij geldt ook dat een ogenschijnlijk verschil van het gemiddelde, maar met overlappende betrouwbaarheidsintervallen, geen statistisch afwijkende verschillen zijn; het eventuele verschil van 2 of meer gemiddelden wat zichtbaar is kan door toeval zijn ingegeven.

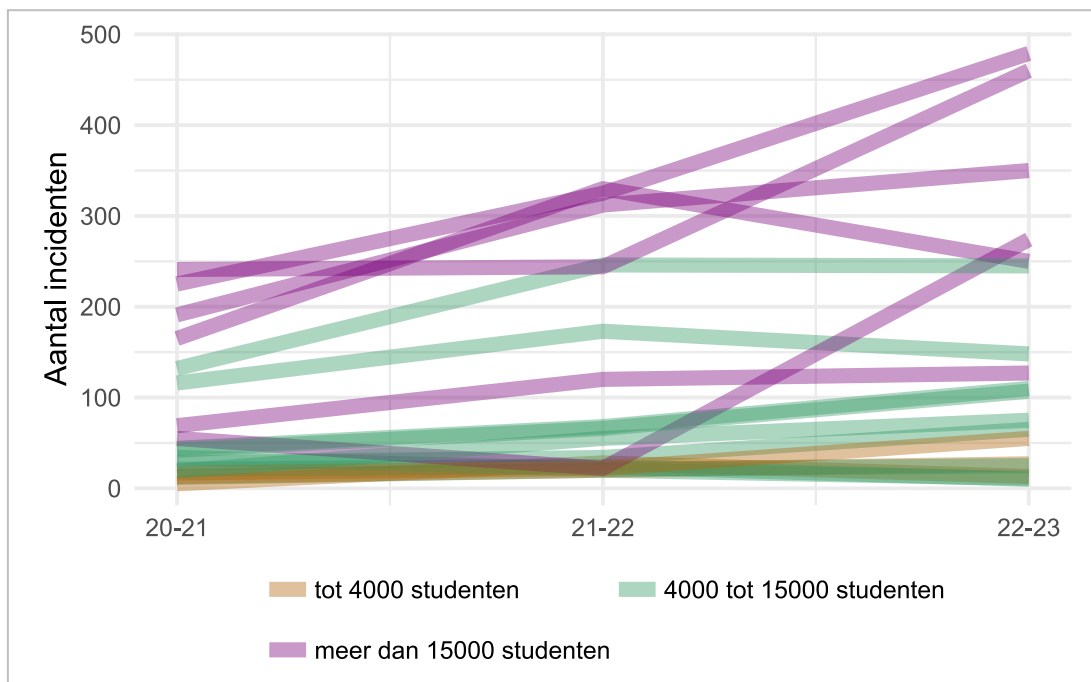
In de figuur is te zien dat het totaal aantal incidenten per 1.000 studenten voor 2022-2023 gemiddeld rond de 13 ligt, en dat dit gestegen is t.o.v. 2020-2021. In de schooljaren 2020-2021 en in de eerste helft van 2021-2022 zijn echter schoolsluitingen geweest in het mbo, waardoor het evident is dat er minder zaken op de instelling voorkomen. We kunnen dan ook niet op basis van deze gegevens stellen dat het aantal incidenten in het mbo is toegenomen.

In dezelfde figuur zijn het gemiddeld aantal misdragingen van studenten per jaar zichtbaar, en het gemiddeld aantal ongevallen/incidenten. Misdragingen van studenten worden vaker geregistreerd dan ongevallen, hoewel het natuurlijk mogelijk is dat de mate waarin misdragingen geregistreerd worden t.o.v. ongevallen lager is.

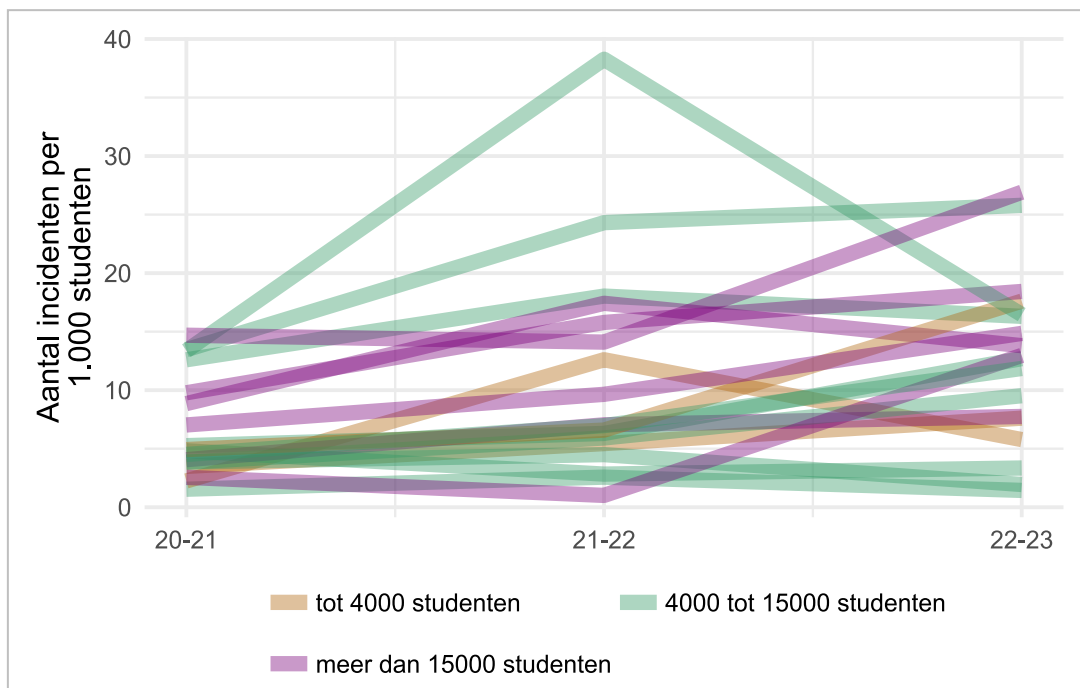


Figuur 5.1 Gemiddeld aantal incidenten per 1.000 studenten, naar type incident (bron: incidentenregistraties instellingen)

Het absolute aantal incidenten, ongeacht het aantal studenten, varieert jaarlijks tussen de ca. tien tot 500 incidenten. Zoals in figuur 5.2 zichtbaar is dit aantal logischerwijs hoger voor grotere instellingen. Afgezet tegen het aantal studenten varieert dit tussen de 1 en ca. 40 incidenten per 1.000 studenten (zie figuur 5.3). Er zit dus veel variatie in dit aantal, en het is dan ook de vraag hoe compleet deze incidentenregistraties zijn.



Figuur 5.2 Totaal aantal incidenten per instelling (bron: incidentenregistraties instellingen)



Figuur 5.3 Totaal aantal incidenten per 1.000 studenten, per instelling (bron: incidentenregistraties instellingen)

5.2 Veiligheidsbeleid

Beschrijving data

Om inzicht te krijgen in het (sociaal) veiligheidsbeleid van mbo-instellingen is een vragenlijst uitgezet onder medewerkers die een rol hebben in de uitvoering van het (sociaal) veiligheidsbeleid. In totaal zijn contactpersonen van 38 instellingen uitgenodigd voor deelname aan de vragenlijst, waarna respondenten vanuit 31 verschillende instellingen de vragenlijst volledig hebben ingevuld. De respondenten zijn gevraagd naar verschillende aspecten van hun veiligheidsbeleid; bijvoorbeeld in hoeverre enig beleid is gevormd; op wat voor manieren ze veiligheid stimuleren/waarborgen, met wie wordt samengewerkt en waar de prioriteiten liggen.

Om te bepalen in hoeverre deze instellingen representatief zijn voor het Nederlandse mbo-veld is gekeken naar de verdeling naar regio (landsdeel) en naar de instellingsgrootte (op basis van het aantal ingeschreven studenten). Zoals te zien in tabel 5.2 komen instellingen uit Noord- en Oost-Nederland ongeveer even vaak voor in de steekproef als in de populatie. Zuid-Nederland is echter ondervertegenwoordigd in de steekproef (verschil van negen procentpunt), instellingen uit West-Nederland zijn juist oververtegenwoordigd (13 pp verschil). Met betrekking tot instellingsgrootte zien we enkel kleine verschillen. Kleine en middelgrote instellingen zijn ietwat ondervertegenwoordigd in de steekproef (verschil van elk drie pp), terwijl grote instellingen juist iets vaker voorkomen (verschil van vijf pp). De steekproef is hiermee aardig representatief voor de populatie van mbo-instellingen in Nederland.

Tabel 5.2 Verdeling naar landsdeel en instellingsgrootte in de steekproef (n=31) versus in de populatie (n=57)

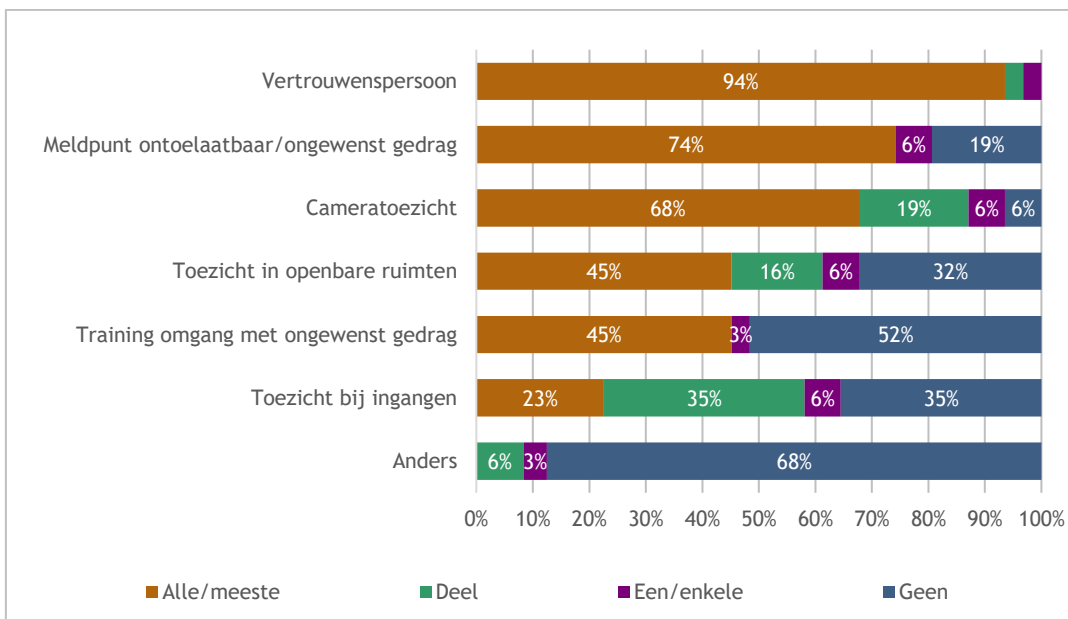
| | Steekproef | Populatie |
|-------------------------------------|------------|-----------|
| Landsdeel | | |
| Noord-Nederland | 10% | 12% |
| Oost-Nederland | 23% | 24% |
| West-Nederland | 58% | 45% |
| Zuid-Nederland | 10% | 19% |
| Instellingsgrootte 2021-2022 | | |
| < 10.000 studenten | 61% | 64% |
| 10.000-15.000 studenten | 16% | 19% |
| > 15.000 studenten | 23% | 17% |

Resultaten

De 31 respondenten die de vragenlijst invulden waren voornamelijk medewerkers van het centraal stafbureau van de instelling (20 respondenten, 65%). De overige invullers bekleedden diverse functies; bijvoorbeeld met een adviseursrol (o.a. adviseur sociale veiligheid, adviseur integrale veiligheid) of een leidinggevende/managementfunctie (o.a. HR-manager, manager bedrijfsveiligheid).

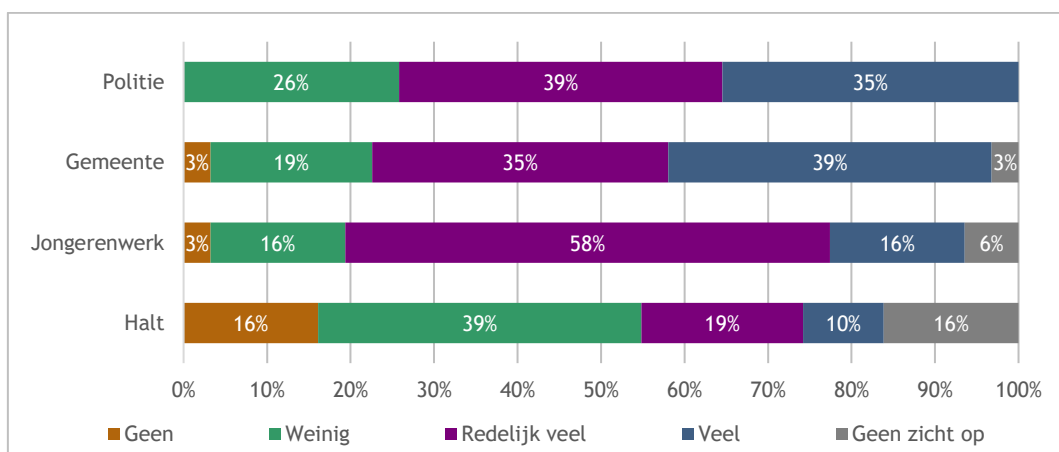
De mate waarin instellingen met veiligheid bezig zijn verschilt: twaalf van de 31 respondenten (39%) geven aan dat een goed uitgewerkt schoolveiligheidsplan aanwezig is op de instelling. Bij 13 instellingen (42%) is men bezig om zo'n plan samen te stellen en is het ook al deels uitgewerkt, en bij vijf instellingen (16%) wil men nu en komend schooljaar een plan ontwikkelen. Eén respondent zegt dat de instelling helemaal geen schoolveiligheidsplan heeft.

Figuur 5.4 geeft de voorzieningen weer die instellingen bieden op het gebied van sociale veiligheid, uitgesplitst naar de hoeveelheid locaties waar de voorzieningen aanwezig zijn. Alle genoemde voorzieningen komen op minimaal de helft van de bevraagde instellingen voor. De meest voorkomende voorziening is een vertrouwenspersoon: alle 31 instellingen hebben zo iemand in huis. Daarvan zeggen 29 respondenten (94%) dat op alle locaties van de instelling een vertrouwenspersoon aanwezig is; bij één instelling is op een deel van de locaties een aanwezig (3%) en bij één instelling is op enkele of één locatie een vertrouwenspersoon aanwezig (3%). Ook cameratoezicht (29 instellingen) en een meldpunt voor ontoelaatbaar of ongewenst gedrag (25 instellingen) zijn op veel van de instellingen aanwezig. Het minst vaak wordt personeel getraind in het omgaan met ongewenst gedrag; op 15 instellingen gebeurt dit volgens de respondenten, waarvan bij 14 instellingen op alle of de meeste locaties. Negen respondenten noemen nog een of meer aanvullende voorzieningen ('anders' in figuur). Daarbij noemden twee respondenten dat zij een ombudsman op de instelling hebben, andere voorbeelden zijn een meldpunt voor stagediscriminatie en een incidentenmonitor.



Figuur 5.4 Op hoe veel locaties aanwezig: voorzieningen op het gebied van sociale veiligheid (bron: vragenlijst veiligheidscoördinatoren 2023)

Figuur 5.5 laat zien in welke mate wordt samengewerkt met partners ten behoeve van het sociale veiligheidsbeleid. Alle 31 instellingen werken samen met de politie, en ook met de gemeente (29 instellingen) en met het jongerenwerk (28 instellingen) wordt in bijna alle gevallen ten minste in enige mate samengewerkt. Ongeveer twee derde (21 instellingen) werkt ook in enige mate samen met bureau Halt.²⁹ Ook is twee derde van de respondenten (21) over het algemeen (zeer) tevreden over de samenwerking met partners, één respondent is hier ontevreden over en zes respondenten zijn neutraal over de samenwerking. Drie respondenten (10%) geven ten slotte aan niet genoeg zicht op de samenwerking te hebben om een oordeel te vellen.



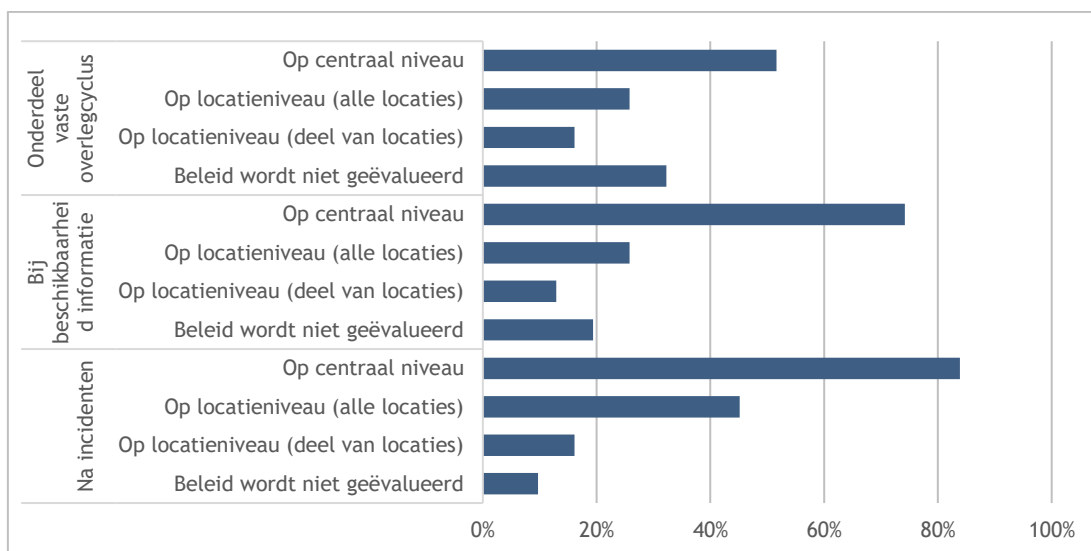
Figuur 5.5 Samenwerking met partners op het gebied van sociale veiligheid (bron: vragenlijst veiligheidscoördinatoren 2023)

²⁹ Met betrekking tot de gemeente, jongerenwerk en bureau Halt geeft een klein deel van de respondenten aan geen zicht te hebben op een eventuele samenwerking. Mogelijk ligt het aandeel dat met deze partijen samenwerkt in feite dus iets hoger.

Op een groot deel van de instellingen (27) zijn er één of meerdere medewerkers met taken omtrent sociale veiligheid. Twee respondenten geven daarnaast aan dat de instelling klein is en het veiligheidsbeleid daarom in samenspraak met het College van Bestuur en de medewerkers wordt vormgegeven. Twee andere respondenten geven ten slotte aan dat sociale veiligheid een integraal onderdeel is van het takenpakket van alle medewerkers, en dat deze taken dus niet bij één medewerker of bij een groep medewerkers zijn belegd. Als het gaat om de verdeling van verantwoordelijkheden omtrent sociale veiligheid, blijkt dat het vaakst één persoon of groep de lijnen uitzet, maar de praktische uitvoering in handen is van de locaties of van clusters van locaties (13 instellingen). Ook komt het vaak voor dat de lijnen worden uitgezet door één persoon of groep, die tevens toeziet op de praktische uitvoering en/of die wordt ingeschakeld bij incidenten (tien instellingen). Dat de verantwoordelijkheid en uitvoering volledig in handen is van de locaties of clusters van locaties komt weinig voor (twee instellingen), evenals dat er enkel op centraal niveau ervaringen worden gedeeld (één instelling). Vijf respondenten geven tot slot aan dat de verdeling van verantwoordelijkheden bij hun instelling (iets) anders is geregeld, waarvan bij twee instellingen het beleid omtrent sociale veiligheid, en dus ook de manier waarop dit wordt vormgegeven, momenteel in ontwikkeling is.

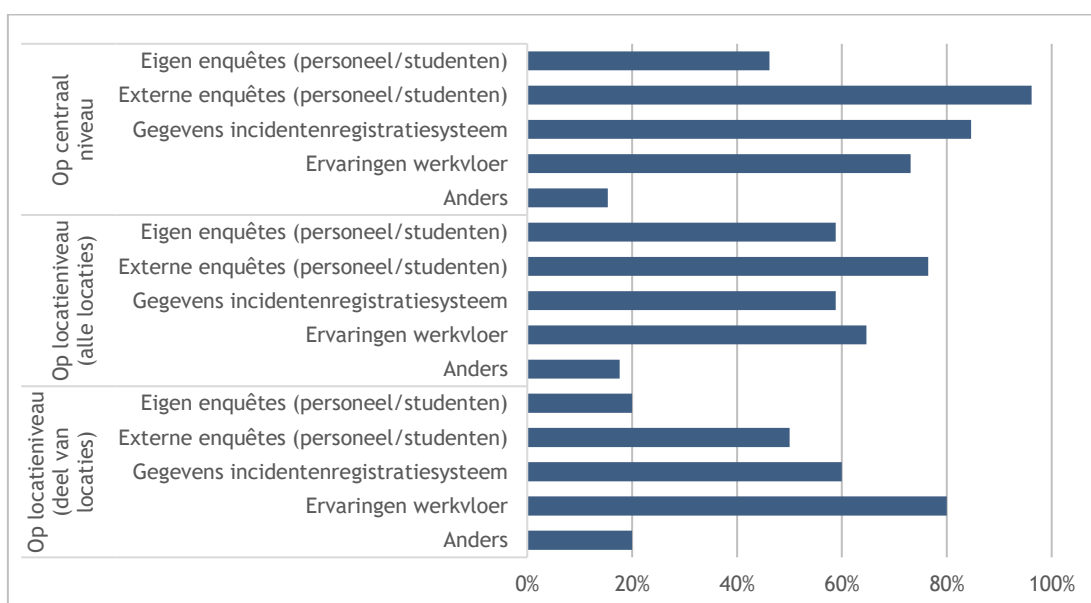
Het veiligheidsbeleid wordt door 26 bevroegde instellingen op centraal niveau geëvalueerd. Zeventien instellingen doen dit (ook) op alle locaties en tien instellingen doen dit (ook) op een deel van de locaties.³⁰ Figuur 5.6 geeft weer wanneer en op welk niveau het veiligheidsplan wordt geëvalueerd. Vooral na (ernstige) incidenten blijkt evaluatie plaats te vinden: 26 instellingen doen dit op centraal niveau, 14 instellingen (ook) op alle locaties en vijf instellingen (ook) op een deel van de locaties. Ook bij beschikbaarheid van (nieuwe) informatie vindt vaak evaluatie op centraal niveau plaats (23 instellingen). Bij ongeveer de helft van de bevroegde instellingen is de evaluatie onderdeel van de vaste overlegcyclus op centraal niveau (16 instellingen). Evaluatie op locatieniveau komt minder vaak voor, zowel als onderdeel van de vaste overlegcyclus als na incidenten of bij beschikbaarheid van nieuwe informatie. Bij drie instellingen wordt het veiligheidsbeleid daarnaast zowel op centraal als op locatieniveau niet standaard geëvalueerd na (ernstige) incidenten; bij beschikbaarheid van nieuwe informatie gebeurt dat bij zes instellingen niet standaard. Bij tien van de 31 instellingen vormt het veiligheidsplan tot slot op beide niveaus geen onderdeel van de vaste overlegcyclus.

³⁰ Aan het begin van deze paragraaf stelden we vast dat twaalf instellingen een schoolveiligheidsplan hebben. Hier is echter gevraagd naar de mate waarin instellingen hun *veiligheidsbeleid* evalueren, en niet specifiek naar de evaluatie van een *veiligheidsplan*. Mogelijk hebben instellingen veiligheidsmaatregelen getroffen zonder dit in één veiligheidsplan vast te leggen, en worden die afzonderlijke maatregelen wel geëvalueerd.



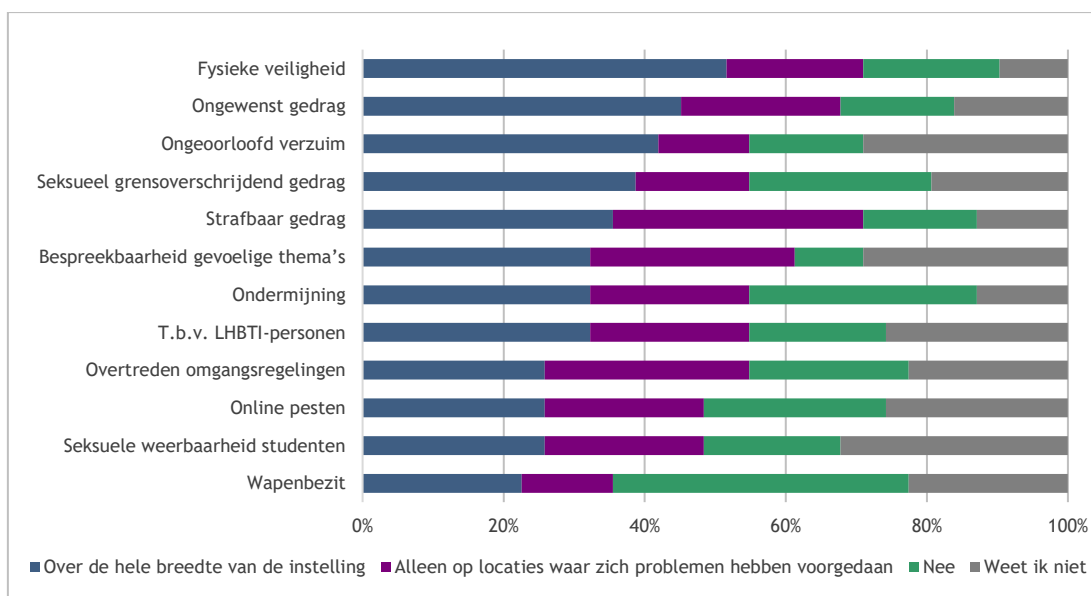
Figuur 5.6 Wanneer en op welk niveau het sociale veiligheidsbeleid wordt geëvalueerd (bron: ResearchNed vragenlijst veiligheidscoördinatoren 2023)

De 26 instellingen die het sociale veiligheidsbeleid op centraal niveau evalueren, maken daarbij bijna allemaal gebruik van externe enquêtes (zoals een medewerkerstevredenheidsonderzoek) (25). Ook incidentenregistraties worden dan vaak gebruikt (22). Minder vaak worden ervaringen op de werkvloer (19) en eigen enquêtes (12) benut voor evaluatie op centraal niveau. Ook onder de 17 instellingen die (ook) evalueren op alle locaties worden het vaakst de externe enquêtes geraadpleegd (13), gevolgd door ervaringen op de werkvloer (11). Eigen enquêtes en incidentenregistraties worden elk op de locaties van tien instellingen benut. Opvallend is dat de tien instellingen die het sociale veiligheidsbeleid (ook) evalueren op slechts een deel van de locaties, juist vooral gebruikmaken van ervaringen op de werkvloer (8) en incidentenregistraties (6). De helft van deze instellingen benut (ook) externe enquêtes op locatieniveau en twee instellingen zetten eigen enquêtes in. Andere informatiebronnen die gebruikt worden zijn het jaarverslag, een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en andere (stage)onderzoeken.



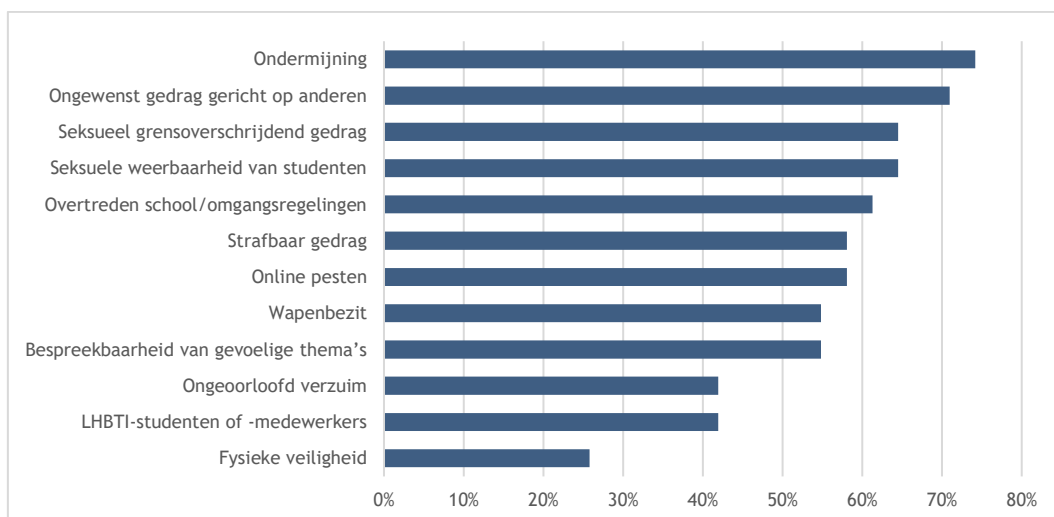
Figuur 5.7 Gebruikte evaluatiebronnen bij evaluatie sociale veiligheidsbeleid (bron: ResearchNed vragenlijst veiligheidscoördinatoren 2023)

Ook is gevraagd naar de mate waarin in de afgelopen twee jaar op bepaalde thema's extra veiligheidsmaatregelen getroffen zijn (zie figuur 5.8). De fysieke veiligheid werd het vaakst genoemd: 16 instellingen zette hiertoe extra maatregelen in over de hele breedte van de instelling. Ook ter preventie van onder meer ongewenst gedrag gericht op anderen (14) en seksueel grensoverschrijdend gedrag (12) werd dit vaak over de hele breedte van de instelling gedaan. Dat alleen extra maatregelen werden genomen op locaties waar zich problemen voordeden gebeurde het vaakst om strafbaar gedrag te voorkomen (11), voor het tegengaan van overtredingen van school- of omgangsregelingen (9) en ten behoeve van de bespreekbaarheid van gevoelige thema's (9).



Figuur 5.8 Thema's waarop in de afgelopen twee jaar extra veiligheidsmaatregelen zijn genomen (bron: ResearchNed vragenlijst veiligheidscoördinatoren 2023)

De helft van de respondenten vindt dat op bestuurlijk niveau voldoende aandacht is voor sociale veiligheid (15). Twaalf respondenten vinden dat er in redelijke mate aandacht voor is, maar dat er meer aandacht voor zou moeten zijn en vier respondenten vinden dat er (nog) onvoldoende aandacht voor is. Gevraagd naar voor welke thema's meer aandacht zou moeten komen, valt vooral op dat bij nagenoeg alle thema's meer dan de helft van de respondenten vindt dat er (veel) meer aandacht voor nodig is. Ondermijning (23), ongewenst gedrag gericht op anderen (22), seksueel grensoverschrijdend gedrag (20) en seksuele weerbaarheid van studenten (20) worden het vaakst genoemd. Ook is gevraagd of voor sommige thema's juist minder aandacht zou moeten zijn; dat is niet het geval.



Figuur 5.9 Thema's waarvoor (veel) meer aandacht zou moeten zijn (bron: ResearchNed vragenlijst veiligheidscoördinatoren 2023)

Respondenten zijn tot slot gevraagd naar knelpunten en succesfactoren met betrekking tot het bieden van veilig onderwijs aan zowel studenten als aan medewerkers. Vaker genoemde knelpunten met betrekking tot de studenten zijn invloeden van buitenaf die de school in (kunnen) komen ('straatcultuur', rivaliserende jeugdgroepen, etc.) en online risico's (sociale media). Verder vormen de mondigheid en aanspreekbaarheid van studenten soms een knelpunt. Met betrekking tot de instelling en de medewerkers wordt vaker genoemd dat er onvoldoende zicht is op incidenten en dat medewerkers niet altijd voldoende kennis hebben om te weten hoe zij moeten ingrijpen bij incidenten, of dat er sprake is van handelingsverlegenheid. Ook is het door werkdruk, ziekteverzuim en personeelstekorten soms lastig voor medewerkers om veiligheid te handhaven, geven sommige respondenten aan. Ten slotte is er soms te weinig aandacht voor het onderwerp, en wordt volgens sommige respondenten te vaak reactief in plaats van preventief gehandeld.

Een succesfactor die vaker naar voren komt is het maken van heldere afspraken over gewenst en ongewenst gedrag en het stimuleren van gewenst gedrag. Betrokkenheid en aandacht voor het thema veiligheid, alsook voor (het welbevinden van) de student, worden ook belangrijk geacht door meerdere respondenten. Daarnaast worden een goede samenwerking (zowel intern als met externe partijen), training en scholing van medewerkers en het gebruikmaken van data genoemd, evenals goede voorzieningen zoals een vertrouwenspersoon (voor zowel studenten als voor medewerkers).

De antwoorden laten echter ook zien dat van enige consensus geen sprake is; er wordt vooral verschillend geantwoord op wat knelpunten en succesfactoren zijn wat een teken is van de complexiteit om grip op de (sociale) veiligheid te hebben.

5.3 Informatiebeveiliging

Beschrijving data

Vanaf 2015 wordt binnen de mbo-sector jaarlijks de benchmark Informatiebeveiliging (IB), Privacy (P) en Examinering (E) uitgevoerd. Deze benchmark IBP-E is namens regiegroep IBP in het mbo door Kennisnet en saMBO-ICT uitgebracht en opgenomen in het 'Framework IBP in het mbo'. In 2021 hebben 57 van de 59 mbo-instellingen deelgenomen aan de benchmark. De benchmark meet de volwassenheid van de

instellingen op de drie onderdelen Informatiebeveiliging, Privacy en Examinering. Bovendien geeft de benchmark aanwijzingen hoe de maatregelen rond IBP succesvol zijn geïmplementeerd en hoe de mbo-instelling hier verder mee aan de slag kan gaan. De IBP-E benchmark bestaat uit 140 stellingen op een schaal van 1 tot 5, volgens het capability maturity model (CMM). De stellingen zijn verdeeld in acht clusters: (1) beleid en organisatie, (2) personeel, studenten en gasten, (3) ruimtes en apparatuur, (4) continuïteit, (5) vertrouwelijkheid en integriteit, (6) Controle en logging, (7), privacy en (8) examinering.

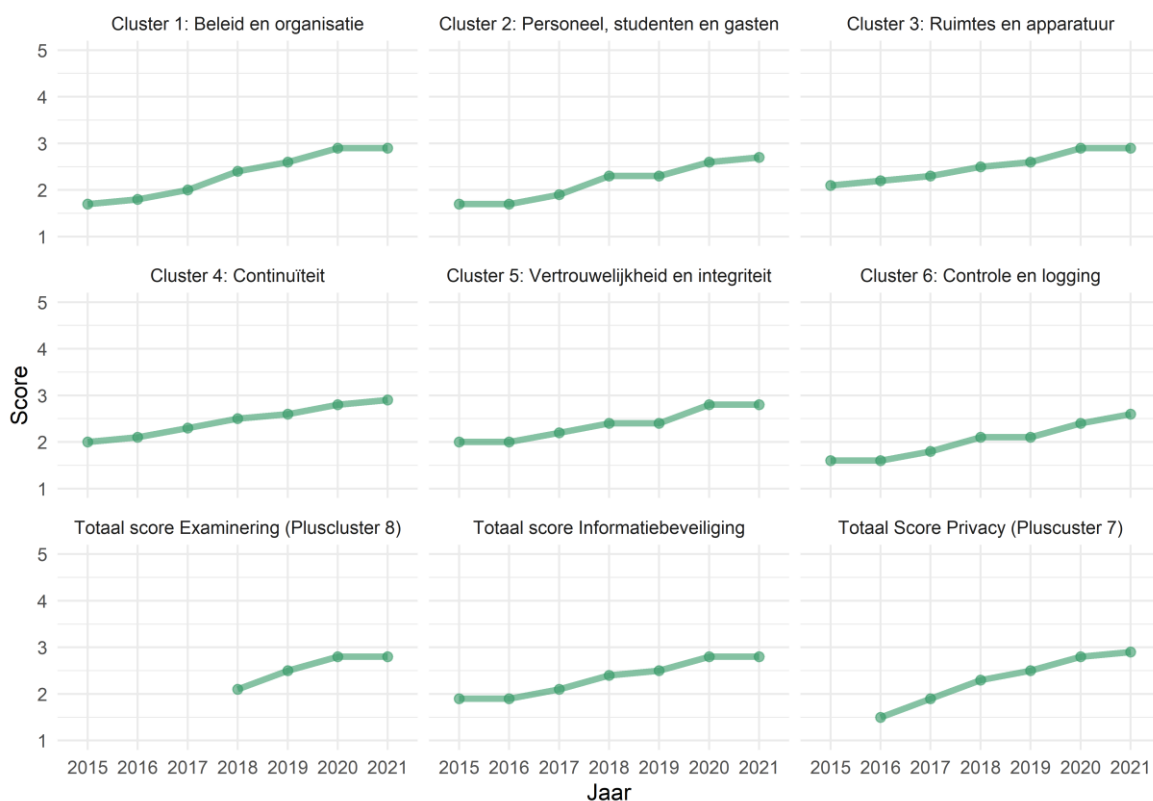
Resultaten

In onderstaande tabel en figuur zijn de (ontwikkeling van) de afzonderlijke scores zichtbaar. Te zien is dat voor alle clusters een ontwikkeling is naar meer volwassenheid; wel is er voor enkele clusters sprake van enige stagnatie in 2021 ten opzichte van 2020 (voor Beleid en organisatie, Ruimtes en apparatuur, Vertrouwelijkheid en integriteit en Examinering). Ook de totaalscore voor Informatiebeveiliging ligt in 2021 op hetzelfde als in 2020. Het streefniveau is geformuleerd als '3', waar de scores dicht in de buurt van liggen.

Tabel 5.3 Scores IPB-E Benchmark

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Cluster 1: Beleid en organisatie | 1,7 | 1,8 | 2,0 | 2,4 | 2,6 | 2,9 | 2,9 |
| Cluster 2: Personeel, studenten en gasten | 1,7 | 1,7 | 1,9 | 2,3 | 2,3 | 2,6 | 2,7 |
| Cluster 3: Ruimtes en apparatuur | 2,1 | 2,2 | 2,3 | 2,5 | 2,6 | 2,9 | 2,9 |
| Cluster 4: Continuïteit | 2,0 | 2,1 | 2,3 | 2,5 | 2,6 | 2,8 | 2,9 |
| Cluster 5: Vertrouwelijkheid en integriteit | 2,0 | 2,0 | 2,2 | 2,4 | 2,4 | 2,8 | 2,8 |
| Cluster 6: Controle en logging | 1,6 | 1,6 | 1,8 | 2,1 | 2,1 | 2,4 | 2,6 |
| Totaalscore Informatiebeveiliging | 1,9 | 1,9 | 2,1 | 2,4 | 2,5 | 2,8 | 2,8 |
| Totaal Score Privacy (Pluscluster 7) | | 1,5 | 1,9 | 2,3 | 2,5 | 2,8 | 2,9 |
| Totaalscore Examinering (Pluscluster 8) | | | | 2,1 | 2,5 | 2,8 | 2,8 |
| Percentage deelnemende instellingen | 29% | 46% | 77% | 95% | 95% | 97% | 98% |

Bron: Benchmark IPB-E mbo 2021. Kennisnet en MBO digitaal (december 2021)



Figuur 5.10 Ontwikkeling clusterscores IPB-E benchmark (Bron: Benchmark IPB-E mbo 2021. Kennisnet en MBO digitaal)

5.4 Samenvattend

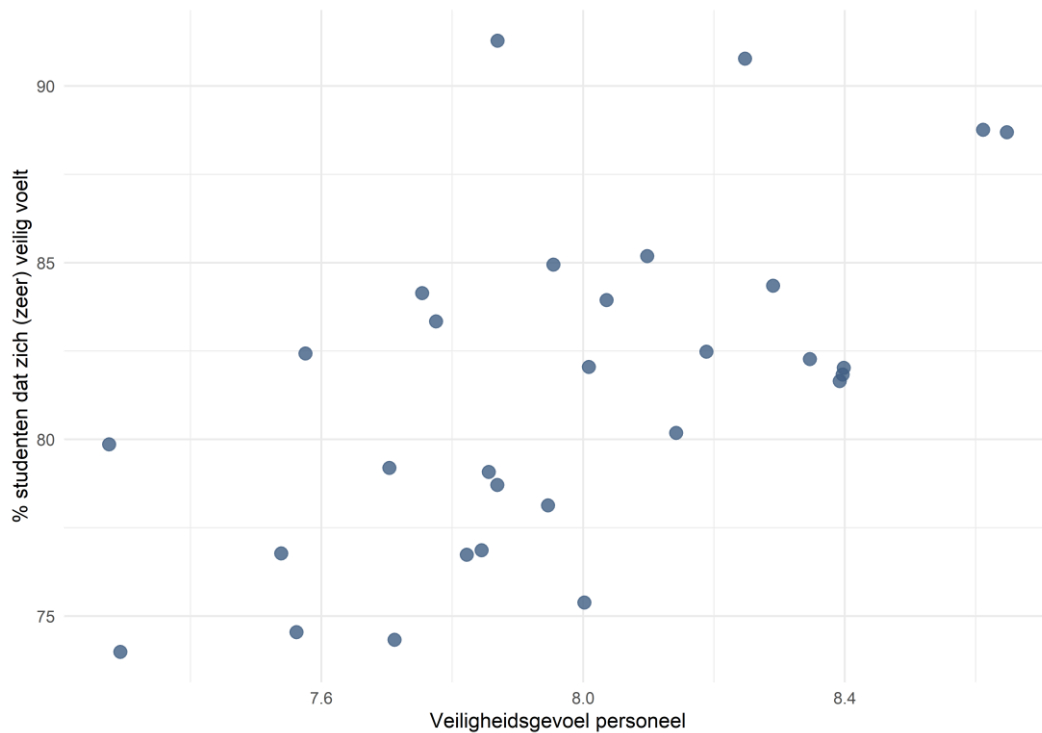
- Instellingen registreren op verschillende manieren incidenten; een substantiële groep instellingen was niet in staat om
- Er is een grote variatie tussen het aantal incidenten per studenten - tussen 1 en 40 per 1.000 studenten.
- De vertrouwenspersoon is de meest voorkomende voorziening voor veiligheidsmaatregelen. Daarnaast is ook cameratoezicht en een meldpunt voor ongewenst gedrag op veel plekken aanwezig.
- Bij een groot deel van de instellingen zijn één of meerdere medewerkers verantwoordelijk voor de sociale veiligheid. Ongeveer 39% van de scholen heeft een uitgewerkt schoolveiligheidsplan, terwijl 42% dit nog aan het opstellen is. Ook geeft 16% aan dat ze dit komend jaar gaan ontwikkelen.
- Scholen geven aan het laatste jaar vooral extra aandacht te hebben voor fysieke veiligheid, ongewenst en grensoverschrijdend gedrag.
- De helft van de respondenten vindt dat op bestuurlijk niveau voldoende aandacht is voor sociale veiligheid. Ongeveer 40% vindt dat er in redelijke mate aandacht voor is.
- Vaak genoemde knelpunten met betrekking tot studenten zijn: invloeden van buiten school, online risico's, mondigheid en aanspreekbaarheid. Voor medewerkers zijn dit: onvoldoende zicht op incidenten, onvoldoende kennis hoe te handelen, personeelstekort en handelingsverlegenheid.
- Vaak genoemde succesfactoren zijn: heldere afspraken over gewenst en ongewenst gedrag, stimuleren van goed gedrag, aandacht voor het thema en voor studenten en het hebben van een vertrouwenspersoon.
- Bij de informatiebeveiliging ontwikkelen alle clusters zich naar meer volwassenheid. Voor enkele clusters is er sprake van enige stagnatie in 2021 ten opzichte van 2020.

6 Overkoepelende analyses

In dit hoofdstuk bundelen we gegevens uit de afzonderlijke hoofdstukken om zo te kijken waar samenhang bestaat tussen aspecten van veiligheid over personeel, studenten en de instelling heen. Dat er samenhang zichtbaar is, wil overigens niet zeggen dat er ook sprake is van een causaal verband; er kan ook sprake zijn van omgekeerde causaliteit (niet x leidt tot y maar y leidt tot x), of er kan sprake zijn van een schijnverband: beide fenomenen worden verklaard door een ander fenomeen. Hoe deze samenhang hierin bestaat is niet onderzocht.

6.1 Veiligheidsgevoelens van studenten en medewerkers

Allereerst kijken we naar het veiligheidsgevoel van studenten en personeel. In onderstaande figuur is deze relatie te zien voor de instellingen die hebben deelgenomen aan zowel het medewerkersonderzoek als aan de JOB monitor: te zien is dat instellingen met personeel die zich gemiddeld meer veilig voelen (te zien op de x-as), veelal ook studenten hebben die zich gemiddeld meer veilig voelen (zichtbaar op de y-as).



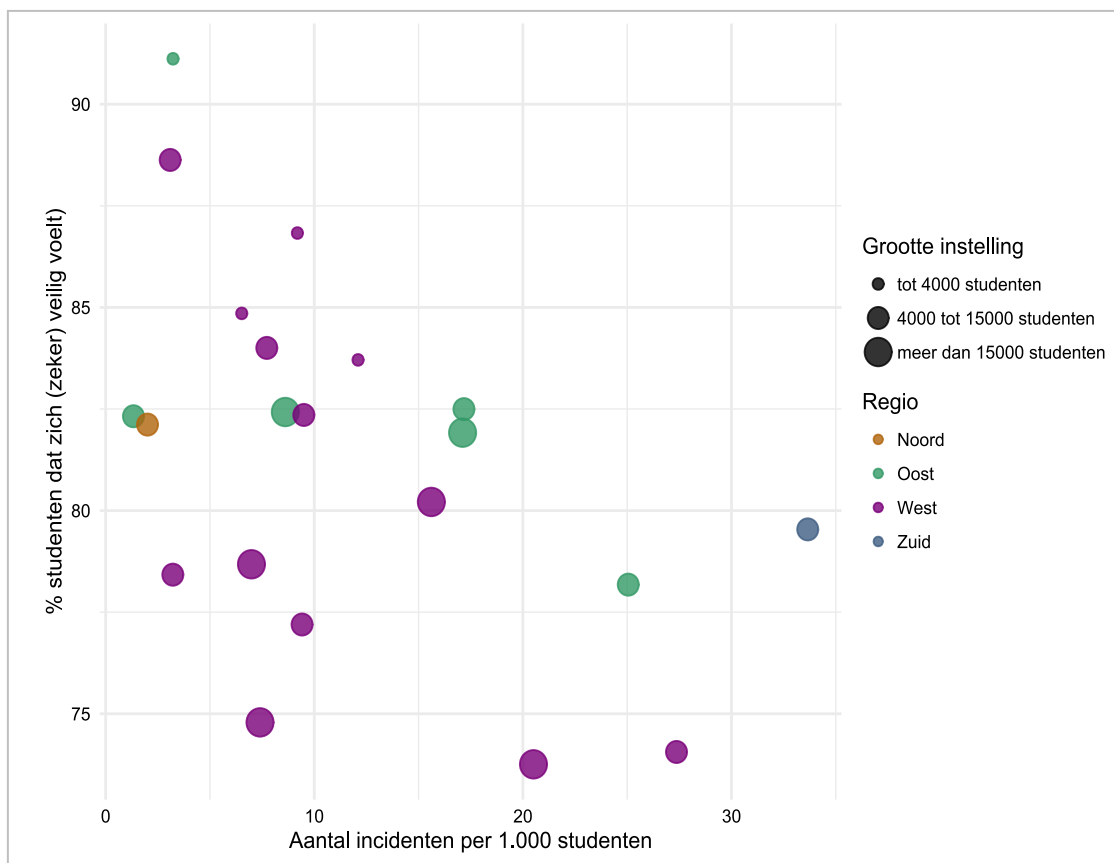
Figuur 6.1 Samenhang veiligheidsgevoel personeel en studenten (bron: JOB-monitor 2022; MO 2022)

6.2 Veiligheidsgevoelens van studenten

Veiligheidsgevoelens van studenten en incidenten

In onderstaande analyse wordt gekeken naar de samenhang tussen het veiligheidsgevoel van studenten en medewerkers, en het aantal geregistreerde incidenten. In figuur 6.2 is dit allereerst voor studenten weergegeven. Op de x-as is het aantal incidenten per 1.000 studenten weergegeven, op de y-as het percentage studenten dat zich (zeer) veilig voelt. Deze relatie kan ook een indicatie geven van het functioneren van het meldingssysteem; instellingen met een laag veiligheidsgevoel maar met relatief weinig incidenten registreren mogelijk ook in mindere mate hun incidenten.

Over het algemeen is een duidelijke relatie zichtbaar tussen deze twee kenmerken: de instellingen met het hoogste veiligheidsgevoel hebben ook het minste aantal incidenten; instellingen met een lager veiligheidsgevoel hebben vaker meer incidenten. De correlatie tussen deze twee kenmerken is statistisch significant en bedraagt $-0,49$. Er zijn ook enkele instellingen linksonder in de grafiek zichtbaar die een relatief laag veiligheidsgevoel van studenten hebben, maar ook weinig incidenten registreren. Een mogelijke verklaring hiervan is dus dat er relatief minder incidenten geregistreerd en/of gemeld worden.



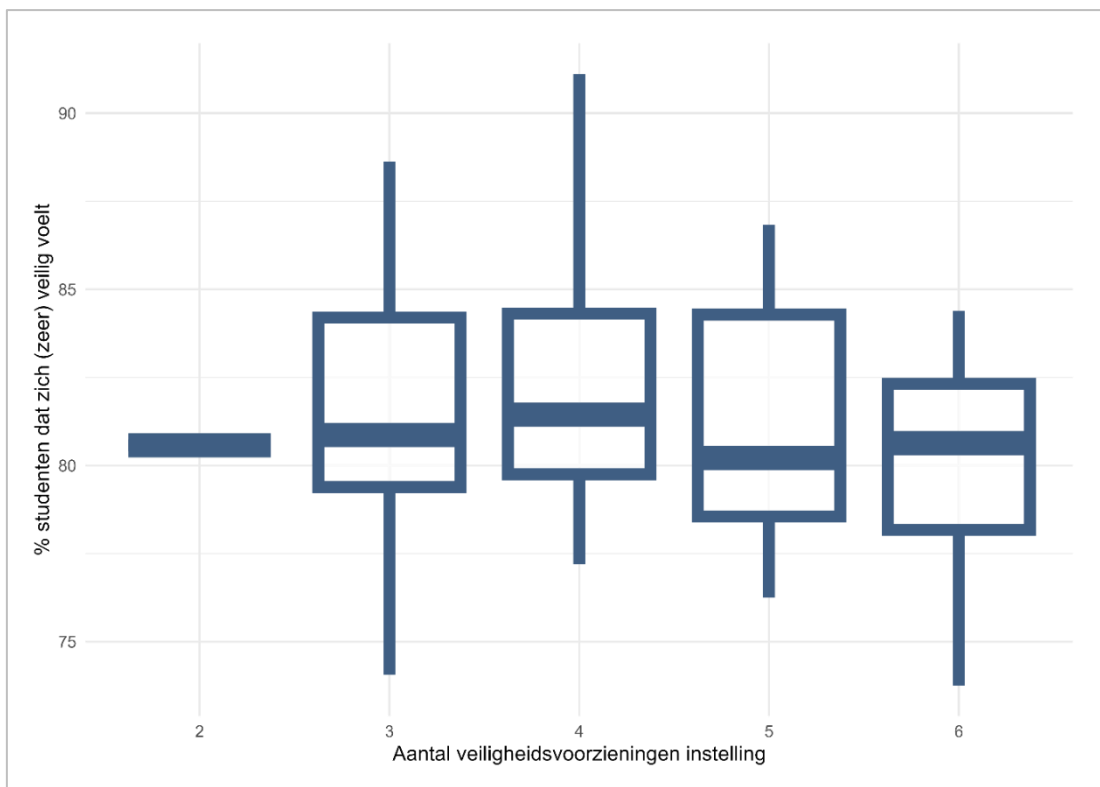
Figuur 6.2 Aantal incidenten per jaar per 1.000 studenten afgezet tegen gemiddelde veiligheidsgevoel studenten per instelling (bron: JOB-Monitor 2022; incidentenregistraties instellingen)

Veiligheidsgevoel van studenten en veiligheidsbeleid op de instelling

Om te bepalen hoe actief een instelling is als het gaat om (sociaal) veiligheidsbeleid is het aantal veiligheidsvoorzieningen op de instelling als indicator gebruikt. In de vragenlijst voor veiligheidscoördinatoren konden respondenten met betrekking tot zes voorzieningen (zie figuur 5.4) aangeven of deze op hun instelling aanwezig zijn. Van 29 instellingen was het percentage studenten dat zich (zeer) veilig voelt (JOB-monitor) alsook het aantal getroffen veiligheidsvoorzieningen bekend. Eén van die instellingen telt twee voorzieningen, zes instellingen hebben drie voorzieningen en nog eens zes hebben vier voorzieningen. Zeven instellingen hebben vijf voorzieningen aanwezig op de instelling en negen instellingen beschikken over alle zes de voorzieningen.

Zoals blijkt uit figuur 6.3 lijkt geen samenhang te bestaan tussen het aantal veiligheidsvoorzieningen op de instelling en het veiligheidsgevoel van studenten; zowel bij een laag aantal voorzieningen als bij een hoog aantal voorzieningen zijn er instellingen waar studenten zich vaak veilig voelen, evenals instellingen waar studenten zich minder vaak veilig voelen, en ook het gemiddelde veiligheidsgevoel verschilt maar weinig (max 2 pp) tussen instellingen met meer en minder voorzieningen. Hierin is dus geen patroon zichtbaar. Op

de drie instellingen met het vaakst een hoog veiligheidsgevoel onder studenten zijn drie, vier of vijf veiligheidsvoorzieningen aanwezig (niet in figuur af te lezen). Twee van de drie instellingen waar studenten zich het minst vaak veilig voelen zijn daarnaast juist instellingen met zes voorzieningen (de derde instelling beschikt over drie voorzieningen).

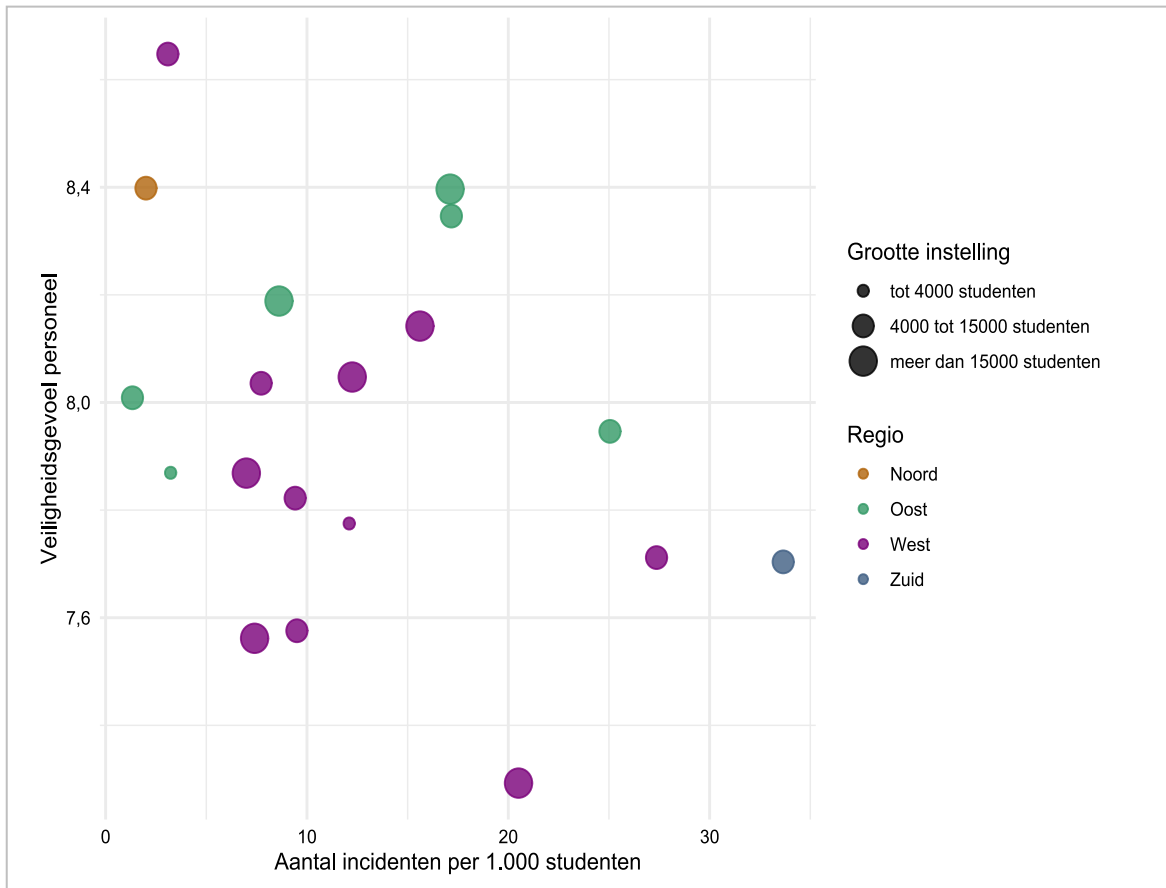


Figuur 6.3 Aantal veiligheidsvoorzieningen op de instelling afgezet tegen het aandeel studenten (%) dat zich (zeer) veilig voelt (bron: JOB-monitor 2022; Vragenlijst ResearchNed veiligheidscoördinatoren 2023)

6.3 Veiligheidsgevoelens van medewerkers

Veiligheidsgevoelens van medewerkers en incidenten

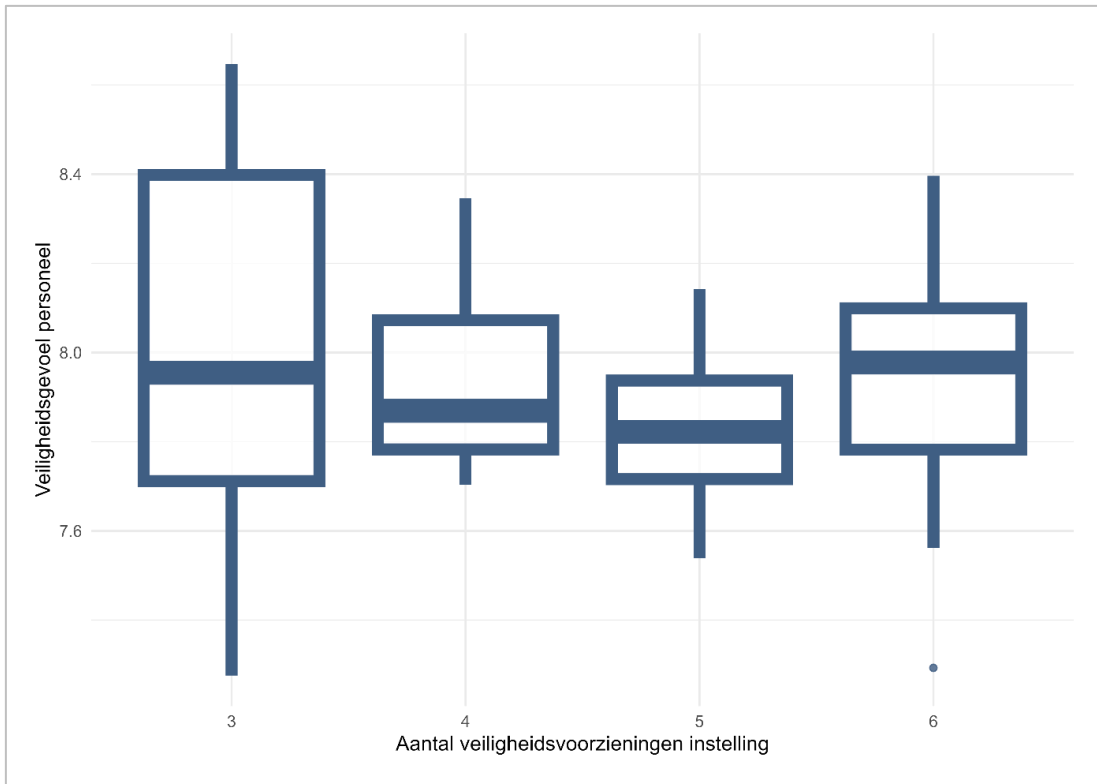
De samenhang tussen het veiligheidsgevoel van personeel en het aantal (geregistreerde) incidenten is minder duidelijk. Dit blijkt ook uit de niet-statistisch significante correlatie. Mogelijk is deze relatie zwakker doordat het veiligheidsgevoel van personeel van andere zaken meer afhankelijk is, zoals de relatie met leidinggevenden en collega's en de onderlinge sfeer, wat minder naar voren komt bij het kijken naar het aantal geregistreerde incidenten (wat meer wordt bepaald door bv. vechtpartijen tussen studenten).



Figuur 6.4 Aantal incidenten per jaar per 1.000 studenten afgezet tegen gemiddelde veiligheidsgevoel medewerkers per instelling (bron: MO 2022; incidentenregistraties instellingen)

Veiligheidsgevoel van medewerkers en veiligheidsbeleid op de instelling

Ook het veiligheidsgevoel van medewerkers is langs de mate waarin de instelling actief is op het gebied van veiligheid gelegd. Van 24 instellingen was zowel het veiligheidsgevoel onder medewerkers bekend (MO) evenals het aantal getroffen veiligheidsvoorzieningen. Figuur 6.5 laat zien dat er ook geen samenhang lijkt te bestaan tussen het aantal veiligheidsvoorzieningen op de instelling en het veiligheidsgevoel onder medewerkers. Ook hier zijn er ongeacht het aantal voorzieningen zowel instellingen met vaak als instellingen met minder vaak een hoog veiligheidsgevoel. Binnen de groep instellingen met drie voorzieningen is de spreiding in het veiligheidsgevoel van medewerkers wel hoger dan het geval is bij de andere drie groepen.



Figuur 6.5 Aantal veiligheidsvoorzieningen op de instelling afgezet tegen het veiligheidsgevoel van medewerkers (bron: MO 2022; Vragenlijst ResearchNed veiligheidscoördinatoren 2023)

6.4 Samenvattend

- Het veiligheidsgevoel van studenten en personeel hangt samen; instellingen met personeel dat zich gemiddeld veiliger voelt hebben veelal ook studenten die zich gemiddeld veiliger voelen.
- Voor een aanzienlijk deel van de instellingen geldt dat hoe meer incidenten er worden geregistreerd, hoe minder studenten zich veilig voelen. Voor een deel van de instellingen geldt echter dat studenten zich relatief onveilig voelen maar dat er toch maar weinig incidenten worden geregistreerd; dit kan erop wijzen dat incidenten in mindere mate (centraal) worden geregistreerd.
- Er is geen duidelijk verband tussen het aantal veiligheidsvoorzieningen dat een instelling heeft en het veiligheidsgevoel van studenten.
- Het verband tussen het veiligheidsgevoel van personeel en het aantal incidenten is niet duidelijk (waar dit wel het geval was bij het veiligheidsgevoel van studenten)
- Ook voor het aantal veiligheidsvoorzieningen en het veiligheidsgevoel van personeel is geen duidelijk verband zichtbaar.

7 Conclusie

In dit onderzoek beogen we de vraag te beantwoorden hoe het gesteld staat met de veiligheid op mbo-instellingen en in hoeverre er verschillen zijn naar instellings-, opleidings- en persoonskenmerken. In onderstaande paragraaf beantwoorden we deze vragen voor studenten en medewerkers.

7.1 Veiligheid studenten

De veiligheid van studenten is de laatste jaren toegenomen: in 2022 geeft iets minder dan 81 procent van de mbo-studenten aan dat zij zich veilig voelen. Dit is een lichte stijging ten opzichte van de voorlaatste meting in 2020³¹. Binnen de groep mbo-studenten voelen studenten op niveau 4 zich veiliger ten opzichte van studenten op niveau 2 en 3. Ook zien we dat BBL-studenten zich gemiddeld veiliger voelen. Vrouwelijke mbo-studenten voelen zich gemiddeld onveiliger; het percentage mbo-studenten dat zich veilig voelt ligt voor hen vijf procentpunt lager ten opzichte van mannelijke mbo-studenten. Ook naar leeftijd is verschil te zien: de oudere mbo-studenten (vanaf 22 jaar en ouder) voelen zich veiliger ten opzichte van jongere mbo-studenten. Studenten zonder een functiebeperking geven ook vaker aan dat zij zich veilig voelen, ten opzichte van studenten met een functiebeperking: het percentage studenten dat zich veilig voelt is voor deze laatste groep vijf procentpunt lager dan voor studenten zonder een functiebeperking (83% en 78%).

Ook tussen instellingen bestaat verschil wat betreft het veiligheidsgevoel; op instellingen waar studenten zich gemiddeld het veiligst voelen geeft meer dan 90 procent van de studenten aan dat ze zich veilig voelen: voor instellingen waar studenten zich het minst veilig voelen ligt dit op minder dan 75 procent. Studenten op vakinstellingen voelen zich gemiddeld veiliger (86% ten opzichte van 81% voor AOC's en ROC's). Ook zien we dat op instellingen met meer dan 15.000 studenten, studenten zich minder vaak veilig voelen ten opzichte van instellingen met minder studenten. Verder zien we dat studenten op instellingen in West-Nederland zich minder veilig voelen: dit ligt gemiddeld drie tot vier procentpunt lager ten opzichte van instellingen in andere delen van Nederland. Ook studenten op instellingen met een groter aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond voelen zich gemiddeld genomen minder veilig. De mate van stedelijkheid laat echter geen duidelijk beeld zien.

Naast persoonskenmerken en instellingskenmerken is gekeken naar verschillen naar opleidingskenmerken. Er zijn geringe verschillen naar de sector; met name studenten in Specialistisch Vakmanschap en Creatieve industrie en ICT springen eruit (omdat zij zich gemiddeld veiliger voelen) maar dit hangt deels samen met de eerder gevonden verschillen naar niveau. Het duidelijkste verschil naar opleidingskenmerken is te zien als we kijken naar de tevredenheid over de opleiding; studenten die daar minder tevreden over zijn voelen zich ook in aanzienlijk mindere mate veilig (voor studenten die een 6 of lager geven is het percentage studenten dat zich veilig voelt 68%; voor studenten die een 7 of hoger geven ligt dit op 88%). Deze verschillen zijn ook te zien als we kijken naar andere studentoordelen over het onderwijs en de begeleiding, de tevredenheid over de lessen, tevredenheid over de informatieverschaffing en over de sfeer en veiligheid (logischerwijs).

31 In het po en vo varieert het percentage leerlingen dat zich veilig voelt tussen de 95 en 98 procent. Deze resultaten kunnen echter niet één op één worden vergeleken met de resultaten voor mbo studenten gezien verschillen in de vraagstelling en antwoordcategorieën.

Lodewick, J., Geurts, R., Lucassen, K., van den Broek, A., Ramakers, C. (2023). Veilig op school. Landelijke Veiligheidsmonitor 2021-2022: veiligheidsbeleid en veiligheids-beleving in het primair en voortgezet onderwijs. ResearchNed.

Aangezien veel van deze kenmerken aan elkaar gerelateerd zijn is ook een multivariate analyse uitgevoerd waarin de gezamenlijke invloed op veiligheid is onderzocht. Hierin wordt duidelijk dat de verschillen tussen instellingen beperkt zijn: verreweg de grootste variatie wat betreft de veiligheidsgevoelens speelt binnen instellingen. Dit zien we ook terug als we kijken naar de samenhang van instellingskenmerken met veiligheid zoals de grootte van de instelling, de regio en het aandeel studenten met een migratieachtergrond: de verschillen die we eerder zagen verdwijnen in grote mate (maar niet volledig) als we rekening houden met de verschillen in studentenpopulaties en verschillen in de tevredenheid.

Een belangrijk verschil voor studenten met betrekking tot de veiligheid is of zij zich beschouwen als LHB-student. Uit de eerder gehouden Monitor Sociale Veiligheid blijkt dat LHB-studenten zich aanzienlijk onveiliger voelen, én ook vaker rapporteren dat zij slachtoffer zijn geweest van geweld. Het feit dat dit gegeven zo belangrijk is voor het veiligheidsgevoel van studenten geeft het belang aan om hier ook in toekomstige monitoren studenten naar te vragen met betrekking tot veiligheid (wat niet gebeurt in de JOB-monitor).

Met de meer veiligheidsgerichte instellingsvragen in de JOB-monitor (die slechts door vier instellingen in 2022 zijn gebruikt) wordt duidelijk dat op één instelling, afhankelijk van het incident, tussen de 3 en 12 procent van de studenten daar mee te maken heeft gehad. Voor een andere instelling blijkt uit deze aanvullende vragen dat zo'n vier procent van de studenten zich niet veilig voelt op de stage- of bpv-plek. Eén instelling had een vraag gesteld over studenten worden gepest; ruim drie procent van de studenten geeft aan dat zij de afgelopen drie maanden werden gepest. Tot slot is op één instelling studenten in het algemeen gevraagd naar het voorkomen van discriminatie en pesten (dus niet persé zij zelf); dit was opvallend laag; slechts tien respectievelijk 13 procent gaf aan dat pesten en discriminatie voorkomt; dit zegt uiteraard meer of dit studenten opvalt dan dat dat daadwerkelijk zo is. Voor alle hier genoemde fenomenen van (meer) onveiligheid geldt dat studenten die dit zo aangeven, zich ook minder vaak onveilig voelen. Tegelijkertijd zijn het ook geen één-op-één relaties: er zijn studenten die aangeven zich veilig te voelen die slachtoffer zijn geweest, en studenten die zich onveilig voelen en niet aangeven slachtoffer te zijn geweest. Als men beide zaken wil weten (ervaren veiligheid en feitelijk slachtofferschap) zal men dus ook studenten naar beide factoren moeten bevragen.

In de analyses op de ervaren veiligheid van studenten blijkt ook sterke samenhang met de algemene tevredenheid (en tevredenheid over andere aspecten van studeren in het mbo) van: instellingen met meer tevreden studenten hebben studenten die zich over het algemeen veiliger voelen. Ditzelfde geldt voor het oordeel over de opleiding en over de deeloordelen over het studeren in het mbo. Aan de ene kant kan men hieruit concluderen dat, door de algemene tevredenheid kwantitatief te meten onder studenten, men ook hieruit een globale afleiding kan maken hoe het staat met de veiligheidsgevoelens van studenten. Aan de andere kant zal men als men een specifiek beeld van de veiligheid wil krijgen, meer inspanningen moeten plegen om een goed beeld te krijgen van (on)veiligheid.

7.2 Veiligheid medewerkers

Ook voor medewerkers geldt dat de meerderheid van het personeel in het mbo zich veilig voelt³². Verdeeld naar regio lijkt personeel in Noord- en Oost-Nederland zich iets veiliger te voelen. Personeel op grotere instellingen (met meer dan 15.000 studenten) voelt zich gemiddeld iets meer onveilig. Dit geldt ook voor

32 Dit blijkt ook uit de landelijke veiligheidsmonitor in het funderend onderwijs
Lodewick, J., Geurts, R., Lucassen, K., van den Broek, A., Ramakers, C. (2023). Veilig op school. Landelijke Veiligheidsmonitor 2021-2022: veiligheidsbeleid en veiligheids-beleving in het primair en voortgezet onderwijs. ResearchNed

personeel op instellingen met een hoger aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond. Ook voor de veiligheid van personeel geldt dat er een sterke samenhang is tussen de ervaren veiligheid en de algemene tevredenheid. Hoe meer tevreden het personeel is op een instelling, hoe veiliger men zich ook voelt. Ditzelfde geldt voor de ervaren werkplezier en de mate waarin men energie krijgt uit het werk. Hiermee samenhangend geldt dat naarmate het personeel vaker actie heeft ondernomen om van baan te wisselen, het personeel zich vaker onveilig voelt.

Op basis van de MSV-data is gekeken naar factoren die samenhangen met veiligheidsgevoelens van medewerkers. Ook voor medewerkers geldt dat er mate name verschillen zijn *binnen* instellingen wat betreft het veiligheidsgevoel van medewerkers: de verschillen *tussen* instellingen zijn vele malen kleiner. Uit de multivariate analyses blijkt dat LHB-personeel zich niet onveiliger voelen dan LHB-personeel. Wel geven vrouwelijke medewerkers en (onderwijs) ondersteunend personeel vaker aan dat zij zich onveilig voelen. Opvallend genoeg hangen de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon en een meldpunt voor pesten niet samen met het al dan niet veilig voelen van personeel, maar hangt dit wel samen met de aanwezigheid van een protocol voor het afhandelen van ongewenst gedrag. De belangrijkste verschillen zijn te zien voor personeel die slachtoffer is geweest van verbaal en psychisch-fysiek geweld. Voor beide geldt dat medewerkers die op die manier slachtoffer zijn geweest zich aanzienlijk vaker onveilig voelen. Als we kijken naar de instellingen met personeel die zich het onveiligst voelen zien we dat dit allen instellingen zijn uit West-Nederland, veelal behorend tot de grootste instellingen, en ook relatief laag scoren op de baantevredenheid. Mogelijk zorgt de grootstedelijke problematiek, waar hier meer sprake van is, voor moeilijkere omstandigheden om te werken en daarmee tot minder tevredenheid en een lagere ervaren veiligheid.

7.3 Gesprekken met studenten en medewerkers

In de focusgroepen met studenten en medewerkers stonden vragen centraal over de ervaren veiligheid, wat de instelling hieraan doet (en hierin kan verbeteren) en waar incidenten gemeld kunnen worden.

De eerste reactie van studenten en medewerkers op de vraag of ze zich veilig voelen op school is (bijna) altijd dat ze zich veilig voelen. Bij veiligheid lijken de meeste deelnemers te denken aan grote onveiligheidsincidenten, het gehele begrip met alle daarbinnen vallende soorten incidenten is voor hen niet geheel te overzien. Zodra dieper op de verschillende veiligheidsonderwerpen ingegaan wordt, is het duidelijk dat er wel degelijk dingen gebeuren die niet fijn zijn of waar men ongemak in ervaart. Echter wordt dit niet snel erkend als onveiligheid.

Ook lijkt er geen direct verband te zijn tussen het aantal incidenten dat iemand meemaakt en hoe veilig men zich voelt. Het gevoel van onveiligheid kan ook vergroot worden door ‘gedachten aan dingen die zouden kunnen gebeuren’, door intimidatie, door het niet gesteund voelen door collega’s, of onduidelijke consequenties of een onduidelijk protocol. Als die randvoorwaarden wel geschapen zijn, kan men zich zelfs veilig voelen bij veel en/of heftige incidenten.

Daarnaast blijkt uit de gesprekken dat de sfeer op een school belangrijk is voor zowel de studenten als voor de medewerkers. Hoewel dit geen directe invloed heeft op de veiligheid op school, draagt het wel bij aan het veiligheidsgevoel. Een van de dingen die bijdraagt aan een fijne sfeer, is een school waarop medewerkers en studenten elkaar goed kennen. Een fijne sfeer hangt ook samen met de uitstraling en verzorging van een gebouw. Een voorbeeld dat genoemd werd door een student is dat een school met veel ongeziene hoekjes, zorgt voor een onveiligere sfeer en uitnodigt tot vandalisme.

Er zijn zeven thema's rondom sociale veiligheid besproken, te weten:

- Veiligheidsbeleving LHBTIQ+
- Discriminatie, racisme en vooroordelen
- Online veiligheidsbeleving
- Diversiteit, inclusie en gelijke kansen
- Agressie en geweld
- Seksueel geweld
- Discussies met gevolgen

Het valt op dat onderwerpen als discriminatie, racisme en vooroordelen en veiligheidsbeleving LHBTIQ+ vaak goed beoordeeld worden (studenten ervaren weinig onveiligheid op deze gebieden) en studenten ervaren dat veel wordt gedaan tegen discriminatie op school, maar dat dit niet overeenkomt met de gedachten die de studenten zelf hebben. Er is een groep studenten die duidelijk aangeeft dat te veel wordt stilgestaan bij diversiteit en dat het goedkomt met deze studenten 'zolang zij maar normaal doen'. Aan de andere kant is er ook een groep studenten, vaak onderdeel van een gemarginaliseerde groep, die vindt dat juist nog veel te winnen valt op dit terrein. Ook medewerkers zijn in het algemeen van mening dat er veel verscholen discriminatie plaatsvindt.

Er lijkt met betrekking tot het thema LHBTIQ+ ook een verschil tussen opleidingen te zijn. Bij enkele focusgroepen gehouden op een locatie met veel creatieve opleidingen leek meer sprake te zijn van een accepterende houding ten opzichte van LHBTIQ+ te zijn dan bij andere opleidingen. Deze studenten gaven zelf ook aan dat het op creatieve opleidingen veel normaler is om bij de LHBTIQ+ groep te horen en 'dat niemand daar moeilijk over doet'.

Waar het gaat over online veiligheid lijkt een verschil te ontstaan tussen studenten en medewerkers. Studenten voelen zich over het algemeen veilig online, zeker op de klassenwhatsapp, waar vaak ook een docent lid van is. Zij zien weinig conflicten online ontstaan en zien weinig online pesten. Medewerkers uiten juist hun zorgen om het sociale media gebruik van studenten en hun positie hierin. Zij zien wél dat discussies of conflicten ontstaan of heviger worden door online contact. Er is weinig zicht op de interacties tussen studenten binnen hun online leefwereld en docenten zijn ook van mening dat hun bevoegdheid daar, net als contacten buiten het schoolterrein, stopt.

Stagediscriminatie is een onderwerp dat vaker aan bod is gekomen, zowel onder het onderwerp discriminatie, als onder diversiteit en gelijke kansen. Stagediscriminatie lijkt vooral gericht te zijn op personen met een andere herkomst, maar ook tegen mannen in de zorg. Medewerkers zijn hier scherp op en hebben contact met het Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de studenten zelf wanneer zij vermoeden dat er iets niet in orde is. Er zijn echter ook studenten en medewerkers die aangeven dat de medewerkers zich bewust zijn van deze discriminatie maar hier (bewust) geen actie op ondernemen.

Studeren horen en zien veel verbaal geweld, maar fysiek geweld en wapens weinig, zeggen ze. Door het verbale geweld voelen studenten zich niet onveilig. Jongeren geven aan dat schelden bij hun taalgebruik hoort, hoewel ze wel een verschil zien in iemand uitschelden en taalgebruik. Toch lijkt het geaccepteerd. Ook bij de medewerkers is dit te zien. Op verschillende instellingen zijn docenten het gewend om uitgescholden te worden. Deze grens verschilt echter van persoon tot persoon. Er zijn niet veel grote geweldsincidenten die verteld worden in de focusgroepen, maar wanneer het hier om gaat, valt op dat het vaak de facilitair medewerkers zijn die hierbij betrokken waren. Waar docenten verantwoordelijkheid dragen voor de veiligheid binnen de klaslokalen, lijkt deze verantwoordelijkheid buiten de lokalen meer gedragen te worden door de facilitair medewerkers. Dit zijn juist vaak de plekken waar conflicten ontstaan waar deze medewerkers dan meer mee in aanraking komen. Daarnaast lijken zij de problematiek onder studenten vaak goed te kennen, soms beter dan de docenten, en op de hoogte te zijn van wat speelt en leeft onder de studenten.

Over seksueel geweld zegt een groot deel van de gesproken medewerkers en studenten dat het “soms” voorkomt. Studenten lijken dit onderwerp te bagatelliseren (“kijken hoort erbij”, “je hoeft er geen probleem van te maken”), maar zien wel dat het gebeurt. Medewerkers lijken minder goed zicht te hebben op of seksueel geweld een onderwerp is dat speelt binnen de instelling. Dit zou kunnen komen doordat ze niet goed op de hoogte zijn van wat buiten het klaslokaal gebeurt. Ook kwam naar voren dat geen enkele student naar de vertrouwenspersoon zou gaan om een onveiligheidsmelding te doen of incident te bespreken. Studenten weten vaak niet wie deze persoon is en hoe deze te bereiken, de drempel lijkt te hoog. Hierbij kan de vraag gesteld worden of studenten zich wel voldoende veilig voelen om een seksueel gerelateerd incident met een andere medewerker binnen de school te bespreken en of hier voldoende aandacht voor is. Dit onderwerp lijkt daarom onderbelicht op de meeste scholen.

Medewerkers en studenten denken dat discussies vaak eindigen zonder gevolgen, maar het blijkt dat een deel van de medewerkers voorzichtiger is geworden in het delen van hun mening en aanspreken van studenten. Hoewel een groot gedeelte van de studenten en medewerkers aangeeft openlijk hun mening te blijven delen, zijn er ook mensen die aangeven deze niet (meer) te delen, om negatieve reacties van anderen te voorkomen. Er lijkt op sommige onderwerpen, zoals LHBTIQ+, op sommige instellingen een taboe te hangen.

Verbondenheid versus anonimiteit

Door de gesprekken met medewerkers en studenten heen blijkt anonimiteit een belangrijk onderwerp. Medewerkers vinden het lastig om studenten die ze niet kennen aan te spreken omdat het lastiger is te schatten is hoe er wordt gereageerd op het aanspreken. Daarnaast geven ook studenten aan dat op een school waar men meer anonimiteit is, meer incidenten plaatsvinden omdat men zich niet verbonden lijkt te voelen aan de school. Een school waar weinig anonimiteit is en studenten en docenten elkaar kennen, voelt volgens medewerkers en studenten fijner en veiliger aan.

Vertrouwensband en incidentmeldingen

Een andere belangrijke bevinding is dat bijna alle gesproken studenten aangeven dat ze het belangrijk vinden om de persoon waar zij een melding bij doen te kennen. Hierbij gaat het er vooral om dat de persoon waarbij de melding gedaan wordt de naam van de student kent, maar ook dat deze persoon eerder gesproken is en dat ze een band hebben opgebouwd. Op de meeste instellingen zijn vertrouwenspersonen aangesteld. Studenten zijn echter niet altijd op de hoogte van deze vertrouwenspersoon (wie dat is en hoe deze te bereiken is) en zouden niet als eerste naar deze vertrouwenspersoon toestappen om een probleem of onveilig gevoel te bespreken. Studenten gaan liever naar een mentor of docent toe die ze kennen en vertrouwen. Een aantal studenten gaf daarnaast ook aan dat ze het daarom belangrijk vinden dat er geïnvesteerd wordt in de band tussen mentor en student. Een van de genoemde voorbeelden is dat er aan het begin van het jaar meer aandacht voor kan zijn voor het bouwen van een vertrouwensband, bijvoorbeeld door persoonlijke gesprekken of een groepsuitje.

In de gesprekken met medewerkers kwam vaker naar voren dat protocollen rondom incidentenregistraties of (on)veiligheidsmeldingen niet altijd even duidelijk zijn, of niet goed nageleefd worden. In het kader van het bespreekbaar maken van onveiligheid of ongewenst gedrag is het belangrijk dat de personen die hiermee om moeten gaan, goed weten wat hun rechten en plichten zijn. Het blijkt dat studenten minder snel naar vertrouwenspersonen toestappen en eerder naar hun mentor of docent. Het is daarom van belang om te bepalen of mentoren en docenten goed genoeg toegerust zijn om met deze zorgen om te gaan. Hoewel het kan zijn dat hier protocollen voor zijn op een instelling, is het goed om stil te staan bij de gedachte dat de mentor of docent vaak het eerste aanspreekpunt is voor de student, en dat een docent deze protocollen moet kennen en moet kunnen uitvoeren, waarbij de docent zich hiervoor voldoende toegerust voelt en dit beleid voldoende aansluit bij de praktijk.

Veel van de medewerkers hebben het gehad over beleid of protocollen die gehanteerd worden bij verschillende mogelijke incidenten. Het blijkt dat er vaak wel beleid is voor situaties, maar dat niet alle medewerkers op de hoogte hiervan zijn. Soms weten medewerkers niet dat er beleid is, soms weten medewerkers niet precies wat het beleid is. Medewerkers geven vaker aan dat ze op intuïtie handelen in verschillende situaties, bijvoorbeeld bij het aanspreken van studenten of bij een gevecht. Hoewel medewerkers aangeven dat het incident altijd wordt opgelost, lijkt dit te betekenen dat de protocollen of het beleid te moeilijk geschreven is voor alle medewerkers om te onthouden. Ook zijn er instellingen die verschillende locaties hebben. Hierdoor kan het zijn dat het beleid niet altijd goed aansluit bij iedere locatie. Er zijn instellingen die per locatie ander beleid hebben. Dit kan werken, maar is afhankelijk van de instelling.

Normen en waarden

Verschillende normen en waarden kwamen aan de orde in de focusgroepen. Meerdere mensen hebben dan ook herhaald dat het mbo 'de samenleving in het klein' is.

De coronapandemie lijkt een scheidslijn voor de normen en waarden die besproken zijn. Vooral medewerkers zien een duidelijk verschil tussen studenten vóór en studenten ná de coronapandemie. Zo zijn studenten mondiger en brutaler geworden na de pandemie en is er minder respect voor docenten. Een aantal medewerkers merkt daarbij wel op dat ze begrijpen dat de pandemie een lastige periode was voor studenten, voor wie de pandemie een groter aandeel van het leven betrof dan voor de medewerkers. Echter vinden ze dit geen excuus voor het gedrag dat ze zien.

Samenhangend met de coronapandemie zien medewerkers ook dat de normen en waarden die jongeren aanhangen veranderen. Een van de oorzaken die hiervoor genoemd wordt, is dat men tijdens de coronapandemie meer op straat te vinden was en dat hierdoor de 'straatcultuur' de school mee in is genomen. Dit uit zich in hiërarchische banden tussen studenten onderling en een ongevoeligheid voor de autoriteit van de docenten en de school. Andere medewerkers denken dat het minder met de pandemie of straatcultuur heeft te maken, maar met de veranderende maatschappij die steeds 'harder' lijkt te worden.

Bevoegdheden

Een deel van de gesproken facilitair medewerkers geeft aan dat zij (te) weinig bevoegdheid hebben om de veiligheid van een school te bewaren. Zo mogen zij geen kluisjescontrole uitvoeren en niet zomaar studenten aanspreken. Dit kan leiden tot een onveilige sfeer, omdat er niet ingegrepen kan worden.

Rugdekking door collega's

Daarnaast blijkt dat medewerkers het soms lastig vinden om studenten aan te spreken, omdat ze niet het gevoel hebben dat er consequenties zijn als studenten niet luisteren. Gelieerd hieraan voelen medewerkers zich veilig, als zij het gevoel hebben dat ze gesteund worden door collega's en leidinggevenden. Wanneer dit ontbreekt, voelt de school een stuk onveiliger. Dit is onafhankelijk van het aantal incidenten dat plaatsvindt op een instelling.

Deze focusgroepen zijn bedoeld om een verhaal te vertellen en te illustreren hoe studenten en medewerkers de veiligheid op school ervaren, niet om een generaliserend beeld te vormen voor alle instellingen. Advies wordt zodoende gegeven dat om de sociale veiligheid verder te borgen, een nadere verkenning per instelling te laten plaatsvinden en hiervoor aanbevelingen op maat te ontwikkelen. Uit de focusgroepen lijken echter wel drie speerpunten naar voren te komen:

1: Meer aandacht voor de vertrouwensband tussen student en mentor: uit de conclusie en interpretatie blijkt dat de band tussen studenten en hun mentor belangrijk is voor de veiligheid op een school. Studenten

gaan als eerst naar de mentor met problemen, mits er een goede band is tussen student en mentor. Een aanbeveling kan daarom zijn om te investeren in de band tussen mentor en student. Zoals een student opmerkte, kan dit aan het begin van het eerste schooljaar op het mbo. Ook kan de zichtbaarheid van en de band met de vertrouwenspersoon verbeterd worden, zodat studenten weten hoe en waar ze deze kunnen bereiken.

2: Verbinding met en binnen de school: een belangrijke conclusie is dat het aantal incidenten er minder toe doet dan de sfeer op de instelling. Wanneer medewerkers zich gesteund voelen door collega's en leidinggevenden, voelen zij zich veilig. Ook bij studenten is te zien dat wanneer zij zich fijn voelen op de school, zij zich minder onveilig voelen. Daarnaast blijkt dat bij een instelling waar men zich verbonden voelt, men zich prettiger voelt dan wanneer er veel anonimiteit is. Per instelling kan het verschillen hoe de dit onderdeel aangepakt kan worden, er zijn verschillende aanpakken nodig. Het kan instellingen helpen om in gesprek te gaan met mensen over de verbondenheid op school.

3: Verbetering van de veiligheidskennis van medewerkers: medewerkers geven daarnaast aan dat protocollen of beleid niet altijd even helder zijn, aansluiten bij de praktijk of niet altijd even goed worden nageleefd. Een aanbeveling is daarom om met medewerkers goed te kijken naar het beleid rondom veiligheidsthema's, zodat medewerkers goed weten hoe te reageren in een onveilige situatie. Ook is het hierbij een goed idee om te kijken naar de ondersteuning van medewerkers in (mogelijk) onveilige situaties. Op meerdere instellingen is aangegeven dat niet alle medewerkers studenten durven aan te spreken op ongewenst gedrag. Medewerkers vinden het belangrijk om zich hierin door elkaar en management gesteund te voelen en op één lijn te zitten wat betreft reacties en handelingen richting studenten.

7.4 De rol van instellingen

Eerder zagen we dat de rol van instellingen beperkt lijkt op het gebied van veiligheid; de verschillen in veiligheid tussen instellingen worden voor een groot deel verklaard door verschillen in de samenstelling van deze instellingen. Toch zijn er verschillen merkbaar in de manier waarop instellingen met veiligheid omgaan. Uit (het opvragen van) de incidentenregistratie blijkt bijvoorbeeld dat instellingen hierin sterk verschillen; op sommige instellingen bleek het niet mogelijk om hier gegevens over aan te leveren omdat deze gegevens niet (centraal) werden bijgehouden. Op andere instellingen was men hier meer gevorderd mee. Ook voor aanvullende gegevens (over de aard van incidenten, wie slachtoffer was, etc.) bleek dat er aanzienlijke verschillen zijn in de mate waarin gegevens geregistreerd worden. Als dit voor de sector belangrijk wordt geacht is het aan te raden om hier centraal afspraken over te maken. Door het geringe aantal meetjaren (3 meetjaren, waarvan 2020-2021 te maken had met schoolsluitingen) is het niet mogelijk om een trend hieruit af te leiden.

De mate waarin en hoe instellingen (actief) beleid voeren op het gebied van (sociale) veiligheid lijkt ook te variëren. De mate waarin instellingen met partners, zoals de gemeente en politie, samenwerken varieert, evenals de manier waarop het veiligheidsplan geëvalueerd wordt. Ook op het gebied van veiligheidsvoorzieningen verschillen instellingen; een vertrouwenspersoon en meldpunt zijn op de meeste instellingen aanwezig; (actief) toezicht in openbare ruimten en bij ingangen komt minder vaak voor. Themagebieden waar volgens veiligheidscoördinatoren meer aandacht uit zou moeten gaan zijn met name ondermijning, ongewenst gedrag gericht op anderen, seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksuele weerbaarheid. Over wat knelpunten en succesfactoren zijn op het gebied van veiligheid worden verschillende dingen aangedragen; hier lijkt geen consensus over te zijn. Vaker genoemde factoren zijn invloeden van buitenaf (zoals jeugdcriminaliteit).

Op het gebied van informatiebeveiliging (en privacy en veiligheid van examinering) geldt dat er afgelopen jaren een ontwikkeling was van een grotere volwassenheid. Wel leek er in het laatste meetjaar (2021) enige sprake van stagnatie. Dit kan verklaard worden door het feit dat naarmate de volwassenheid hoger is, het relatief meer inspanning kost om de volwassenheid verder te verhogen. Hierdoor lijkt er sprake te zijn van een plafondeffect.

7.5 Overkoepelend

Over het algemeen hebben de instellingen met méér studenten die zich onveilig voelen ook vaker personeel dat zich relatief meer onveilig voelt. Het ligt voor de hand dat meer gunstige of juist ongunstige werkomstandigheden voor zowel studenten als medewerkers in elk geval deels vergelijkbaar zijn. Ook geldt voor studenten dat de instellingen waar zij zich meer veilig voelen, er ook minder incidenten worden geregistreerd; daarbij geldt dat er ook instellingen zijn die relatief weinig incidenten registreren en toch studenten hebben die zich relatief vaker onveilig voelen; dit lijkt erop dat er simpelweg minder incidenten geregistreerd worden. Als we kijken naar de veiligheidsvoorzieningen die instellingen hebben en de mate waarin studenten zich veilig voelen zien we hierin geen duidelijke relatie; verklaringen hiervoor kunnen als volgt zijn: veiligheidsvoorzieningen kunnen juist leiden tot een groter gevoel van onveiligheid (want men wordt zich meer bewust van een mogelijke onveiligheid), en veiligheidsvoorzieningen worden wellicht juist eerder ingesteld op instellingen waar veiligheid een groter probleem is.

Ook voor medewerkers geldt dat over het algemeen instellingen met relatief méér geregistreerde incidenten medewerkers zich gemiddeld méér onveilig voelen; dit verband is echter duidelijk minder sterk. Mogelijk komt dit doordat de veiligheid van medewerkers meer door andere factoren worden bepaald (bijvoorbeeld door pestgedrag van collega's), die in mindere mate het aantal incidenten op een instelling zullen beïnvloeden. Ook voor het aantal veiligheidsvoorzieningen bij instellingen is geen duidelijk verband te zien met de ervaren veiligheid van medewerkers; hier kunnen dezelfde redenen voor gelden als bij studenten.

Afsluitend kunnen we stellen dat er voor de meerderheid van studenten en medewerkers geen aanzienlijke problemen zijn op het gebied van veiligheid. Echter, vier procent van de studenten gaf in 2022 nog aan dat zij zich wél onveilig voelen; uit eerder onderzoek weten we dat deze percentages voor bepaalde subgroepen duidelijk hoger zijn (bijvoorbeeld vrouwen en LHBTI-jongeren). Hoewel de stijgende trend dus gunstig is (met meer studenten en medewerkers die zich veilig voelen), moet men er bewust van zijn dat er achter deze gemiddelden een complexe materie schuilt en dat de verschillende aspecten van veiligheid en slachtofferschap niet direct hierin gereflecteerd worden. Om goed zicht te hebben op veiligheid is het dan ook aan te bevelen om in elk geval op risicogroepen méér informatie te verkrijgen dan alleen de globale ervaren veiligheid.

7.6 Vooruitkijkend

Dit was een eerste editie van de Monitor Integrale Veiligheid MBO in deze vorm. Om in de toekomst voort te bouwen op deze monitor zijn er enkele mogelijkheden om de bruikbaarheid van gegevens te vergroten. Deze stappen zullen we hier kort bespreken. Wat betreft gegevens over studenten biedt de JOB-monitor in de huidige vorm een globaal beeld van wie zich veilig en onveilig voelt en hoe dit verschilt per instelling. De grote deelname van instellingen, en van studenten binnen instellingen, biedt hiervoor betrouwbare data. Verdere informatie over veiligheidsaspecten ontbreekt echter. Dit kan worden ondervangen door extra vragen toe te voegen over veiligheid (al dan niet optioneel). In de laatste JOB-monitor waren geen van de instellingsvragen over veiligheid onderling vergelijkbaar (omdat ze over andere aspecten van

veiligheid gingen of qua formulering anders waren). Door (exact) dezelfde vragen te gebruiken kunnen instellingen onderling resultaten uitwisselen (al dan niet binnen de Monitor Integrale Veiligheid). Er is een kans dat juist de instellingen met meer zorgen over veiligheid (en meer problemen op dit vlak) dit vaker bevragen (dit zagen we nu ook voor de instellingen die veiligheidsgerelateerde instellingsvragen gebruikten). Voor sectorbreed gebruik zullen deze gegevens dan mogelijk minder geschikt zijn; wel kunnen ze instellingen helpen om binnen hun instelling een specifiek beeld te krijgen over de ervaren veiligheid en onveiligheid van hun studenten (met als hoofdvraag: *Waarom* voelen studenten zich onveilig?).

De analyses binnen dit rapport hebben laten zien dat de ervaren veiligheid een lastig te vangen concept is; het hangt met verschillende factoren samen maar wordt voor een groter deel door andere dan de hier onderzochte kenmerken bepaald. Het gebruik van focusgroepen met studenten en medewerkers liet ook zien dat dit aanvullende informatie kan opleveren ten aanzien van de gebruikte vragenlijsten; het is daarom ook aan te raden om dit in een volgende monitor ook op te nemen. Voor instellingen geeft dit ook aan dat het belangrijk is om signalen over veiligheid op verschillende manieren op te halen bij studenten.

Het registreren van incidenten op mbo-instellingen verloopt nu nog op allerlei manieren en het is moeilijk om deze gegevens eenduidig te gebruiken. Als men deze informatie wil gebruiken om sectorbreed een goed beeld te krijgen dan dient hier meer standaardisering in door te voeren, bijvoorbeeld met afspraken over de te hanteren definities. Hier zijn al initiatieven toe genomen vanuit het Netwerk Integrale Veiligheid, maar gezien de huidige staat van incidentenregistraties is hier veel te winnen.

Bijlage 1: Overzicht van figuren en tabellen

| | | |
|-------------|---|----|
| Figuur 2.1 | Ervaren veiligheidsgevoel op school onder mbo-studenten (bron: JOB-monitor 2016-2022) | 8 |
| Figuur 2.2 | Percentage studenten per niveau dat zich (zeker) veilig voelt op school (bron: JOB-monitor 2016-2022) | 8 |
| Figuur 2.3 | Aandeel studenten per leerweg dat zich (zeker) veilig voelt op school (bron: JOB-monitor 2016-2022) | 9 |
| Figuur 2.4 | Mate waarin mannelijke respectievelijk vrouwelijke studenten zich (zeker) veilig voelen op school (bron: JOB-monitor 2022)..... | 9 |
| Figuur 2.5 | Aandeel studenten per leeftijdsgroep dat zich (zeker) veilig voelt op school (bron: JOB-monitor 2022)..... | 10 |
| Figuur 2.6 | Aandeel studenten met respectievelijk zonder functiebeperking dat zich (zeker) veilig voelt op school (bron: JOB-monitor 2022, N = 207.762)..... | 10 |
| Figuur 2.7 | Mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school per instelling (bron: JOB-monitor 2022)..... | 11 |
| Figuur 2.8 | Mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op verschillende soorten instellingen (bron: JOB-monitor 2022)..... | 11 |
| Figuur 2.9 | Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar schoolgrootte (bron: JOB-monitor 2022)..... | 12 |
| Figuur 2.10 | Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar man/vrouw-verhouding binnen de instelling (bron: JOB-monitor 2022) | 12 |
| Figuur 2.11 | Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school per landsdeel waar de hoofdvesting van de instelling gelegen is (bron: JOB-monitor 2022) | 13 |
| Figuur 2.12 | Mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school, naar instellingen met een verschillend aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (bron: JOB-monitor 2022)..... | 13 |
| Figuur 2.13 | Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar stedelijkheid van het gebied waar de hoofdvesting van de instelling gelegen is (bron: JOB-monitor 2022) | 14 |
| Figuur 2.14 | Mate waarin studenten zich binnen verschillende sectoren (zeker) veilig voelen op school (bron: JOB-monitor 2022, N = 217.503) | 14 |
| Figuur 2.15 | Aandeel studenten per leerweg en opleidingsniveau dat zich (zeker) veilig voelt op school (bron: JOB-monitor 2022) | 15 |
| Figuur 2.16 | Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar man/vrouw-verhouding binnen de opleiding (bron: JOB-monitor 2022, N = 220.334) | 15 |
| Figuur 2.17 | Samenhang tussen het veiligheidsgevoel op school en tevredenheid over de instelling en de opleiding onder studenten (bron: JOB-monitor 2022) | 16 |
| Figuur 2.18 | Samenhang tussen het veiligheidsgevoel op school en andere schooloordelen van studenten (bron: JOB-monitor 2022, N = 205.658 bij oordeel over lessen) | 16 |
| Figuur 2.19 | Samenhang tussen de algemene tevredenheid over de instelling en de mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school, naar instellingsgrootte en regio (bron: JOB-monitor 2022)..... | 17 |
| Figuur 2.20 | Samenhang tussen de algemene tevredenheid over de instelling en de mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school, naar instellingsgrootte en de soort instelling (bron: JOB-monitor 2022) | 18 |
| Figuur 2.21 | Samenhang tussen de algemene tevredenheid over de instelling en de mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school, naar instellingsgrootte en aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (bron: JOB-monitor 2022)..... | 19 |

| | | |
|-------------|---|----|
| Figuur 2.22 | Samenhang tussen de algemene tevredenheid over de opleiding en de mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school, per instelling (bron: JOB-monitor 2022) | 20 |
| Figuur 2.23 | Visualisatie van de uitkomsten van de multivariate analyse, model 3 (bron: JOB-monitor 2022)..... | 24 |
| Figuur 2.24 | Mate waarin studenten zich (zeker) veilig voelen op school (verwacht en waargenomen) per instelling en naar regio (bron: JOB-monitor 2022) | 25 |
| Figuur 2.25 | Verdeling ervaren veiligheid op stage/bpv-plek (bron: JOB-monitor 2022, N = 4.300) | 26 |
| Figuur 2.26 | Afgelopen drie maanden gepest (bron: JOB-monitor 2022, N = 2.300) | 27 |
| Figuur 2.27 | Wordt er gepest en/of gediscrimineerd op school (bron: JOB-monitor 2022, N = 8.200) | 27 |
| Figuur 2.28 | Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar slachtofferschap psychisch fysiek en materieel geweld (bron: MSV 2017-2018) | 29 |
| Figuur 2.29 | Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar seksuele geaardheid (bron: MSV 2017-2018) | 29 |
| Figuur 2.30 | Aandeel studenten dat slachtoffer is van psychisch fysiek en materieel geweld, naar seksuele geaardheid (bron: MSV 2017-2018) | 29 |
| Figuur 2.31 | Aandeel studenten dat zich (zeker) veilig voelt op school, naar slachtofferschap psychisch fysiek en materieel geweld en seksuele geaardheid (bron: MSV 2017-2018) | 30 |
| Figuur 2.32 | Correlatiematrix sociale klimaat op school (bron: MSV 2017-2018)..... | 31 |
| Figuur 2.33 | Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van studenten en het aandeel studenten dat slachtoffer is geweest per instelling (bron: MSV 2017-2018) | 31 |
| Figuur 2.34 | Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van studenten in een instelling en het aandeel studenten dat slachtoffer van materieel geweld is geweest (bron: MSV 2017-2018) | 32 |
| Figuur 2.35 | Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van studenten in een instelling en het aandeel studenten dat slachtoffer van psychisch fysiek geweld is geweest (bron: MSV 2017-2018) | 33 |
| Figuur 2.36 | Visualisatie multilevel logistisch regressiemodel op kans op veilig voelen van studenten (bron: MSV 2017-2018) | 36 |
| Figuur 3.1 | Ervaren veiligheidsgevoel onder mbo-medewerkers op verschillende soorten instellingen (bron: MO 2022) | 39 |
| Figuur 3.2 | Ervaren veiligheidsgevoel onder mbo-medewerkers naar landsdeel waar de instelling gelegen is (bron: MO 2022) | 39 |
| Figuur 3.3 | Ervaren veiligheidsgevoel onder mbo-medewerkers naar stedelijkheid (bron: MO 2022) | 39 |
| Figuur 3.4 | Ervaren veiligheidsgevoel onder mbo-medewerkers naar instellingsgrootte (bron: MO 2022) | 40 |
| Figuur 3.5 | Ervaren veiligheidsgevoel onder mbo-medewerkers naar aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (bron: MO 2022) | 40 |
| Figuur 3.6 | Samenhang ervaren veiligheidsgevoel en tevredenheid baan (bron: MO 2022) | 42 |
| Figuur 3.7 | Samenhang ervaren veiligheidsgevoel en ervaren werkplezier (bron: MO 2022)..... | 42 |
| Figuur 3.8 | Samenhang ervaren veiligheidsgevoel en mate waarin werk energie geeft (bron: MO 2022) .. | 43 |
| Figuur 3.9 | Samenhang ervaren veiligheidsgevoel en aandeel mbo-werknemers dat concrete actie heft ondernomen voor een baanwissel buiten de mbo-instelling (bron: MO 2022) | 43 |
| Figuur 3.10 | Samenhang tussen baantevredenheid en veiligheidsgevoel van medewerkers, naar instellingsgrootte en regio (bron: MO 2022)..... | 44 |
| Figuur 3.11 | Samenhang tussen baantevredenheid en veiligheidsgevoel van medewerkers, naar instellingsgrootte en soort instelling (bron: MO 2022) | 45 |
| Figuur 3.12 | Samenhang tussen baantevredenheid en veiligheidsgevoel van medewerkers, naar instellingsgrootte en aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (bron: MO 2022) | 46 |

| | | |
|-------------|---|----|
| Figuur 3.13 | Aandeel mbo-personeelsleden dat zich (zeker) veilig voelt op werk, naar slachtofferschap psychisch fysiek, materieel en verbaal geweld (bron: MSV 2017-2018) | 47 |
| Figuur 3.14 | Aandeel mbo-personeelsleden dat zich (zeker) veilig voelt op werk, naar seksuele geaardheid (bron: MSV 2017-2018) | 48 |
| Figuur 3.15 | Aandeel mbo-personeelsleden dat slachtoffer is van psychisch fysiek, materieel en verbaal geweld, naar seksuele geaardheid (bron: MSV 2017-2018) | 48 |
| Figuur 3.16 | Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van personeel in een instelling en het aandeel personeel dat slachtoffer is geweest (bron: MSV 2017-2018)..... | 49 |
| Figuur 3.17 | Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van personeel in een instelling en het aandeel personeel dat slachtoffer van materieel geweld is geweest (bron: MSV 2017-2018) | 50 |
| Figuur 3.18 | Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van personeel in een instelling en het aandeel personeel dat slachtoffer van psychisch fysiek geweld is geweest (bron: MSV 2017-2018) | 51 |
| Figuur 3.19 | Samenhang tussen het algemene veiligheidsgevoel van personeel in een instelling en het aandeel personeel dat slachtoffer van verbaal geweld is geweest (bron: MSV 2017-2018)..... | 52 |
| Figuur 3.20 | Visualisatie multilevel logistisch regressiemodel op kans op veilig voelen van medewerkers (bron: MSV 2017-2018) | 54 |
| Figuur 5.1 | Gemiddeld aantal incidenten per 1.000 studenten, naar type incident (bron: incidentenregistraties instellingen) | 72 |
| Figuur 5.2 | Totaal aantal incidenten per instelling (bron: incidentenregistraties instellingen) | 72 |
| Figuur 5.3 | Totaal aantal incidenten per 1.000 studenten, per instelling (bron: incidentenregistraties instellingen) | 73 |
| Figuur 5.4 | Op hoe veel locaties aanwezig: voorzieningen op het gebied van sociale veiligheid (bron: vragenlijst veiligheidscoördinatoren 2023)..... | 75 |
| Figuur 5.5 | Samenwerking met partners op het gebied van sociale veiligheid (bron: vragenlijst veiligheidscoördinatoren 2023) | 75 |
| Figuur 5.6 | Wanneer en op welk niveau het sociale veiligheidsbeleid wordt geëvalueerd (bron: ResearchNed vragenlijst veiligheidscoördinatoren 2023) | 77 |
| Figuur 5.7 | Gebruikte evaluatiebronnen bij evaluatie sociale veiligheidsbeleid (bron: ResearchNed vragenlijst veiligheidscoördinatoren 2023) | 77 |
| Figuur 5.8 | Thema's waarop in de afgelopen twee jaar extra veiligheidsmaatregelen zijn genomen (bron: ResearchNed vragenlijst veiligheidscoördinatoren 2023) | 78 |
| Figuur 5.9 | Thema's waarvoor (veel) meer aandacht zou moeten zijn (bron: ResearchNed vragenlijst veiligheidscoördinatoren 2023) | 79 |
| Figuur 5.10 | Ontwikkeling clusterscores IPB-E benchmark (Bron: Benchmark IPB-E mbo 2021. Kennisnet en MBO digitaal) | 81 |
| Figuur 6.1 | Samenhang veiligheidsgevoel personeel en studenten (bron: JOB-monitor 2022; MO 2022) ... | 82 |
| Figuur 6.2 | Aantal incidenten per jaar per 1.000 studenten afgezet tegen gemiddelde veiligheidsgevoel studenten per instelling (bron: JOB-Monitor 2022; incidentenregistraties instellingen) | 83 |
| Figuur 6.3 | Aantal veiligheidsvoorzieningen op de instelling afgezet tegen het aandeel studenten (%) dat zich (zeer) veilig voelt (bron: JOB-monitor 2022; Vragenlijst ResearchNed veiligheidscoördinatoren 2023) | 84 |
| Figuur 6.4 | Aantal incidenten per jaar per 1.000 studenten afgezet tegen gemiddelde veiligheidsgevoel medewerkers per instelling (bron: MO 2022; incidentenregistraties instellingen) | 85 |
| Figuur 6.5 | Aantal veiligheidsvoorzieningen op de instelling afgezet tegen het veiligheidsgevoel van medewerkers (bron: MO 2022; Vragenlijst ResearchNed veiligheidscoördinatoren 2023) | 86 |

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel 2.1 | Modelopbouw multivariate multilevel analyse: invloed van persoons-, opleidings- en instellingskenmerken op het veiligheidsgevoel van studenten (1=veilig) | 22 |
| Tabel 2.2 | Verdeling studenten naar type instelling (bron: JOB-monitor 2022)..... | 26 |
| Tabel 2.3 | Verdeling studenten naar type instelling (bron: JOB-monitor 2022, N = 4.200) | 26 |
| Tabel 2.4 | Multilevel logistische regressieanalyse op de kans voor studenten om zich veilig te voelen ... | 34 |
| Tabel 3.1 | Multilevel logistische regressieanalyse op de kans voor personeel om zich veilig te voelen ... | 53 |
| Tabel 5.1 | Respons incidentenregistratie..... | 71 |
| Tabel 5.2 | Verdeling naar landsdeel en instellingsgrootte in de steekproef (n=31) versus in de populatie (n=57)..... | 74 |
| Tabel 5.3 | Scores IPB-E Benchmark..... | 80 |

Bijlage 2: Indeling incidenten

Bijlage Overzicht van hoofd- en subcategorieën van incidenten en type incidenten³³

| Categorie | Subcategorie | Type incident |
|------------|-----------------------------|---|
| Misdraging | Bedreiging | Bang maken |
| | | Stalken |
| | | Dreigbrief |
| | | Bedreiging (met de dood) |
| | | Bedreiging (niet met de dood) |
| | | Hinderlijk bellen |
| | | Afpersen |
| | Discriminatie | Geartheid |
| | | Geloof |
| | | Geslacht |
| | | Huidskleur |
| | Fysieke agressie | Duwen en/of trekken |
| | | Slaan en/of schoppen |
| | | Vernieling/vandalisme |
| | | Baldadigheid |
| | | Spugen |
| | | Vechtpartij |
| | | Mishandeling met noemenswaardig letsel |
| | | Mishandeling zonder noemenswaardig letsel |
| | | Ontvoering/vrijheidsberoving/gijzeling |
| | | Moord/doodslag |
| | | Non-verbale agressie |
| | Bang maken met wapen | |
| | Deur met geweld dicht slaan | |
| | Verbale agressie | Beledigen |
| | | Uitschelden en/of vloeken |
| | | Pesten en/of treiteren |
| | | Valse beschuldiging |
| | | Laster/smaad |
| | Seksuele intimidatie | Opmerking en/of blikken |
| | | Nafluiten |
| | | Afpersen en/of chanteren |
| | Seksueel misbruik | Handtastelijkheden |
| | | Aanranden |
| | | Verkrachten |
| | | Loveboy/-girl |

³³ Gebaseerd op de indeling van Zadkine Incidenten Monitor/TopDesk monitor

| Categorie | Subcategorie | Type incident |
|------------------------------|--------------------|---|
| | Genotmiddelen | Drugsbezit en/of handel en/of gebruik |
| | | Rookverbod overtreden |
| | | Alcoholbezit en/of gebruik |
| | Vuurwerk en wapens | Vuurwerkhandel en/of gebruik |
| | | Wapenbezit en/of gebruik |
| | Technisch/digitaal | Computermisbruik |
| | | Email- en internetpesterijen |
| | | Cyber-stalking |
| | | Happy Slapping |
| | Overig | Ongewenst bezoek |
| | | Inbraak |
| | | Diefstal |
| | | Fraude/oplichting |
| | | Sabotage |
| | | Handel in gestolen of illegale goederen |
| | | Bommelding |
| | | Negeren (veiligheids)regels |
| | | Ontruiming door valse melding |
| | Ongeval/ziekte | Ongeval |
| Pleisterincident | | |
| Ongeval zonder letsel | | |
| Ongeval met letsel | | |
| Ongeval met dodelijke afloop | | |
| Ziekte | | Epilepsie |
| | | Flauwte |
| | | Onwelwording |
| | | Bezeren aan apparatuur |
| | | Ziektegolf/epidemie/pandemie |
| Brand/explosie | | Moedwillig veroorzaken binnenbrand |
| | | Moedwillig veroorzaken buitenbrand |
| | | Moedwillig veroorzaken uitslaande brand |
| | | Moedwillig veroorzaken voertuigbrand |
| | | Moedwillig veroorzaken explosie |
| Milieu | | Lucht |
| | | Stank |
| | | Water |
| | | Bodem |
| | | Geluid |
| | | Gevaarlijke stoffen |

Bijlage 3: Definiëring sociale onveiligheid

Uitwerking van dimensies en onderdelen van de onderwerpen

- Discriminatie, racisme en vooroordelen
 - Het ongelijk of oneerlijk behandelen van een andere persoon op basis van persoonlijke kenmerken
 - Pesten
 - Verspreiden van haat boodschappen
 - Uitsluiting
- Online veiligheidsbeleving
 - Schoolomgeving / instellingssoftware
 - Omgang met privacy/persoonsgegevens
 - Klassen whatsapp
 - Sociale media
 - Online bedreigingen
- Veiligheidsbeleving LHBTIQ+
 - Pesten
 - Acceptatie uitingen LHBTIQ+
- Discussies met gevolgen (verhitte discussies in de les of in de maatschappij waarbij aanwezig zijn zich onveilig voelen)
 - Polarisatie (wij-zij denken, extreme meningen)
 - Oorlog
 - Radicalisering
 - Corona
 - Zwarte piet
 - Black Lives Matter
 - Migranten/vluchtelingen
 - LHBTIQ+, genderneutrale toiletten, trans, 'labels'
 - Andere onderwerpen op deze lijst
- Diversiteit, inclusie en gelijke kansen (uitsluiting en ongelijke kansen)
 - LHBTIQ+
 - Seksisme, ongelijkheid mannen en vrouwen.
 - Mensen met een handicap, bv rolstoeltoegankelijk
 - Herkomst
 - Religie
- Agressie en geweld
 - Verbaal geweld
 - Vernederen
 - Uitschelden
 - Bedreigingen
 - Intimidatie
 - Fysiek geweld
 - Vechten
 - Pesten: duwen, trekken, slaan, laten struikelen
 - Geschreven geweld
 - Graffiti (hakenkruizen)
 - Aanwezigheid wapens
- Seksueel geweld
 - Sexting
 - Online seksuele intimidatie/gedrag
 - Ongewilde foto's zoals: Dickpics
 - Verspreiden naaktfoto's of filmpjes
 - Ongewilde seksuele opmerkingen
 - Chanteren
 - Offline seksuele intimidatie/gedrag
 - Seksuele opmerkingen
 - Fysieke intimidatie
 - Naroeven, nafluiten
 - Ongewilde seksuele aanrakingen.
 - Aanranding

Bijlage 4: Draaiboek focusgroep studenten

Onderwerpenlijst (uitwerking van dimensies en onderdelen van de onderwerpen)

- Discriminatie, racisme en vooroordelen
- Online veiligheidsbeleving
 - Schoolomgeving / instellingssoftware
 - Buiten de schoolomgeving / instellingssoftware
- Veiligheidsbeleving LHBTI
- Discussies met gevolgen (verhitte discussies in de les of in de maatschappij waarbij aanwezig zijn zich onveilig voelen)
 - Polarisatie (wij-zij denken, extreme meningen)
 - Corona
 - Oorlog
 - Radicalisering
 - Andere onderwerpen op deze lijst
- Diversiteit, inclusie en gelijke kansen
 - LHBTI
 - Seksisme
 - Mensen met een handicap
 - Herkomst
- Agressie en geweld
 - Verbaal geweld
 - Fysiek geweld
 - Aanwezigheid wapens
- Seksueel geweld
 - Sexting
 - Online seksuele intimidatie
 - Offline seksuele intimidatie

Algemene aspecten over alle situaties

- a. Vóórkomen van situaties (op school)
- b. Beleid van de school
- c. In de les of op stage
- d. Slachtofferschap leerlingen/leerkrachten
- e. Daderschap leerlingen/leerkrachten

Vorbereiding focusgroepen studenten

Ter voorbereiding van de focusgroepen met studenten zijn de volgende spullen van belang:

- 3 kleuren post-its
- Minimaal 7 grote vellen papier, elk met een pictogram die een thema aankaart en categorieën nooit/soms/vaak met kolommen eronder.
- Schrijfpodracht
- Pennen
- Tape en schaar
- Stiften
- Contactgegevens vertrouwenspersoon + gespreksleider
- Notitieblokken voor begeleiders

Ter voorbereiding van de focusgroepen moet met de instelling worden besproken:

- Of er een tv/beamer/laptop aanwezig is voor het afspelen van het ijsbreker filmpje
- Of er in het lokaal tafels verschoven kunnen worden voor het opzetten van de werkstations

Vorbereiding voorafgaand aan focusgroepbijeenkomst:

1. Tafels klaarzetten
2. Post-its op tafel leggen
3. Pennen op tafel leggen
4. Schrijfpodracht op tafel leggen
5. Notitieblok voor begeleider en draaiboek op tafel leggen
6. Post its met 'nooit' (groen) 'soms' (blauw) en 'vaak' (geel) op plenaire bord plakken voor duidelijkheid
7. 7 grote vellen met pictogrammen in ruimtes hangen met hierop al kolommen 'nooit', 'soms', en 'vaak'.
8. Contactgegevens vertrouwenspersoon + gespreksleider klaarleggen om aan het einde uit te delen.

Draaiboek focusgroepen studenten [totaal 60 minuten]

Dit draaiboek wordt gebruikt voor de focusgroepen met studenten van de mbo-instelling. De focusgroep bestaat uit vier delen: de introductie en uitleg, werkstations en de afsluiting. Alle delen staan hieronder uitgewerkt.

De leerlingen bepalen zelf waar ze plaats nemen zodat ze zich veilig voelen bij de personen waar ze gaan zitten.

1. Introductie [10 minuten]

Voorstellen gespreksleider en werkgroep

- Docent/mentor stelt de gespreksleider en de werkgroep voor
- Gespreksleiders stellen zichzelf voor. [Voornaam, maar niet naam instelling]
- Gespreksleiders lichten de werkgroep toe. [Integrale Veiligheidsmonitor mbo, doel: beeld over de gehele sector vormen, anonimiteit benoemen en andere afspraken]
- Gespreksleiders leggen afspraken uit:
 - Het gaat om de veiligheid op school. Persoonlijke ervaringen benoemen mag wel maar hoeft niet.
 - Iedereen is vrij om zelf te bepalen wat ze wel en niet willen zeggen.
 - Als er bij ons zorgen zijn over jouw veiligheid, dan zijn we verplicht om dit te melden aan de school. Wij bespreken niet wat er precies is verteld, maar zullen alleen zeggen dat wij ons zorgen maken.
 - Mocht het gesprek een kant op gaan waar deelnemers zich niet prettig bij voelen; graag aangeven.
 - De focusgroep tussentijds verlaten is natuurlijk mogelijk; let op dat studenten dit niet als uitnodiging zien voor een vrij uur
 - Als je je er moeite mee hebt mag/kun je het lokaal verlaten
 - Mochten deelnemers liever achteraf een ervaring of mening met de gespreksleiders willen delen dan kunnen zij via e-mail contact opnemen [email op papier die we aan het eind uitdelen].

Ijsbreker: filmpje

- <https://www.youtube.com/watch?v=bSotNXqZWec>

Plenaire uitleggen dat het in het filmpje gaat om een voorbeeld; in deze werkgroep gaat het om alle situaties waarbij men zich onveilig voelt (bv. incidenten tussen leerlingen en medewerkers, of studenten onderling).

Vervolgens gaan de workshopleiders ieder bij een groep zitten. Deze begeleiden dezelfde groep tijdens alle onderdelen.

2. Uitleg van de opzet

- Er zijn in totaal drie verschillende onderdelen
 - Onderdeel 1: Borden/post-its opdracht
 - Onderdeel 2: praatgroep
 - Onderdeel 3: schrijfopdracht
- De vragen waarop we antwoord willen krijgen met deze onderdelen zijn:
 - Speelt dit hier?
 - Wat doet de school hieraan?
 - Wat kan de school nog doen om de situatie rond dit onderwerp te verbeteren?

3. Starten van de onderdelen (40 minuten)

Onderdeel 1: De borden/post-it opdracht

In een gedeelte van het lokaal hangen we verschillende vellen papier op met hierop verschillende thema's met pictogrammen. De pictogrammen staan voor de verschillende vormen van onveiligheid die kunnen spelen op school (zie bijlage voor de pictogrammen).

Leerlingen lopen langs de vellen papier met de hoofdthema's zoals beschreven op pagina 1. Onder het pictogram een opsomming van wat voor gedrag/geweld daaronder valt. Ze kunnen met post-its aangeven of het nooit, soms of vaak op school voorkomt. Ze kunnen op de post-its eventueel uitleg geven.

Onderdeel 2: Praatgroep

Bij de 'praatgroep' wordt er samen met een gespreksleider plaatsgenomen op stoelen in een kleine kring. In deze kring kan de gespreksleider in gesprek gaan met de studenten over hun ervaringen en belevingen over de veiligheid op school. Vragen die hierbij centraal staan zijn:

- Wat is de beleving van de student?
- Hoe gaat de school hiermee om?

Alle personen beginnen met een ander onderwerp. Idealiter worden alle thema's besproken. De eerste drie onderwerpen worden sowieso behandeld, de anderen zijn - afhankelijk van tijd - optioneel.

| | Minimaal behandelen | Aanvullend behandelen |
|------------------|--|--|
| Persoon 1 | <ul style="list-style-type: none">• Discriminatie en racisme• Online veiligheidsbeleving• Veiligheidsbeleving LHBTI+ | <ul style="list-style-type: none">• Discussies met gevolgen• Diversiteit, inclusie en gelijke kansen• Agressie en geweld• Seksueel geweld |
| Persoon 2 | <ul style="list-style-type: none">• Veiligheidsbeleving LHBTI+• Discussies met gevolgen• Diversiteit, inclusie en gelijke kansen | <ul style="list-style-type: none">• Agressie en geweld• Seksueel geweld• Discriminatie en racisme• Online veiligheidsbeleving |
| Persoon 3 | <ul style="list-style-type: none">• Diversiteit, inclusie en gelijke kansen• Agressie en geweld• Seksueel geweld | <ul style="list-style-type: none">• Online veiligheidsbeleving• Veiligheidsbeleving LHBTI+• Veiligheidsbeleving LHBTI+• Discussies met gevolgen |

Onderdeel 3: Schrijfopdracht

Bij dit laatste werkstation krijgen studenten de kans om op papier nog extra informatie op te schrijven die ze nog niet kwijt konden in andere ronden. Vragen die hierbij centraal staan zijn:

- Wat kan de school doen om de situatie te verbeteren?
- Bij wie kan je terecht als je je onveilig voelt?

Als studenten niet meteen iets kunnen bedenken wat de school beter kan doen om de situatie rondom onveiligheid te verbeteren, kun je ook vragen wat de school in het algemeen beter zou kunnen doen. Mogelijk komt er dan iets naar boven wat raakt aan veiligheidsbeleving en kun je daarop doorgaan.

4. Afsluiting [5 minuten]

Tijdens de afsluiting/afronding van de sessie staan we nogmaals kort stil bij de verschillende onderwerpen die we hebben besproken.

- Vragen naar nabranders
- Wijzen op de vertrouwenspersoon van de instelling
 - We geven alle studenten een envelop mee, waarin de naam en het emailadres van de vertrouwenspersoon van de instelling staat. Hierop staat ook het emailadres van de gespreksleiders, voor als studenten na de sessie informatie willen doorgeven.
- Vragen naar vragen in het algemeen
- Deelnemers bedanken
- Bij pilot: vragen naar verbeterpunten / hoe studenten het hadden gevonden als we deze sessie hadden opgenomen
- Afronding

Gevoeligheid van de onderwerpen

We bespreken gevoelige onderwerpen, zoals seksueel geweld. Het is daarom belangrijk dat we rekening houden met eventuele vervelende ervaringen of associaties die personen hiermee kunnen hebben. Hoe gaan we om met de gevoeligheid van deze onderwerpen?

1. Inlichten van de vertrouwenspersoon van de instelling.
 - a. Voorafgaand aan het bezoek aan de instelling wordt de desbetreffende vertrouwenspersoon ingelicht. Op deze manier kan de vertrouwenspersoon ons inlichten over eventuele belangrijke zaken die op de school lopen. Ook kunnen we de deelnemers vertellen dat de vertrouwenspersoon na afloop van de sessie klaar staat om hen te helpen.
2. Herhalen van de anonimiteit van de werkgroep.
 - a. Aan de start van het gesprek zal herhaald worden dat het een anoniem gesprek is en dat de gespreksleiders geen namen noteren of koppelen aan resultaten. Op deze manier hopen we een veilige sfeer te creëren waarin deelnemers open durven te spreken.
3. Vermijden van het stellen van vragen over persoonlijke situaties.
 - a. De focusgroepen moeten een algemeen beeld geven van de situatie op de instelling. Het is daarbij niet nodig dat er in de focusgroep wordt ingegaan op persoonlijke situaties wanneer de deelnemer dit niet wil. Dit zal ook in de aankondigingsbrief als ook aan het begin van de sessie verteld worden.

Benaderen van de doelgroep

Uit ervaringen van het RIVM hebben we geleerd dat de doelgroep wantrouwig kan zijn naar onderzoekers en het woord 'onderzoek' kunnen beschouwen als een ondervraging (politie/justitie). We moeten daarom opletten met taalgebruik en woorden zoals 'onderzoek' en 'ministerie' vermijden.

Zorgplicht

Het kan zijn dat studenten een heftig verhaal vertellen. Aan het begin van de sessie wijzen we studenten op de anonimiteit die we garanderen binnen het onderzoek. Maar het kan voorkomen dat er een heftig verhaal wordt verteld, waarbij de inschatting is dat de instelling ingeschakeld moet worden.

Vooraf vertellen we het volgende:

“Als er tijdens deze bijeenkomst zorgen ontstaan over jouw situatie hier op school, dan zullen we dit melden aan de school. Wij vertellen niet door wat er in het gesprek precies is verteld, maar zullen de school vragen om extra aandacht te hebben voor jouw veiligheid en welzijn.”

Indien de instelling naar inschatting van de onderzoekers ingeschakeld moet worden:

“Ik maak me zorgen over jouw welbevinden/veiligheid. Ik informeer mijn contactpersoon van school dat ik me zorgen over je maak. Ik vertel niet door wat je gezegd hebt maar geef wel een signaal af naar de school dat ze extra aandacht aan je moeten besteden”

Bijlage 4: Draaiboek focusgroep docenten

Onderwerpenlijst (uitwerking van dimensies en onderdelen van de onderwerpen)

- Discriminatie, racisme en vooroordelen
- Online veiligheidsbeleving
 - Schoolomgeving / instellingssoftware
 - Buiten de schoolomgeving / instellingssoftware
- Veiligheidsbeleving LHBTQI+
- Discussies met gevolgen (verhitte discussies in de les of in de maatschappij waarbij aanwezig zijn zich onveilig voelen)
 - Polarisatie
 - Corona
 - Oorlog
 - Radicalisering
 - Andere onderwerpen op deze lijst
- Diversiteit, inclusie en gelijke kansen
 - LHBTQI+
 - Seksisme
 - Mensen met een handicap
 - Herkomst
- Agressie en geweld
 - Verbaal geweld
 - Fysiek geweld
 - Aanwezigheid wapens
- Seksueel geweld
 - Sexting
 - Online seksuele intimidatie
 - Offline seksuele intimidatie

Algemene aspecten over alle situaties

- a. Vóórkomen van situaties (op school)
- b. Beleid van de school
- c. In de les of op stage
- d. Slachtofferschap leerlingen/leerkrachten
- e. Daderschap leerlingen/leerkrachten

Vorbereiding focusgroep

Ter voorbereiding van de focusgroepen met medewerkers zijn de volgende spullen van belang:

- Post-its
- Pennen
- Eventueel groot vel om post-its op te kunnen plakken

Ter voorbereiding van de focusgroepen moet met de instelling worden besproken:

- Of er een tv/beamer/laptop aanwezig is voor het afspelen van het ijsbreker filmpje en het laten zien van de powerpoint presentatie (bij kleine groepen zonder powerpoint)

Draaiboek focusgroepen medewerkers [totaal 60 minuten]

Dit draaiboek wordt gebruikt voor de focusgroepen met medewerkers van de mbo-instelling. De focusgroep bestaat uit vier delen: de introductie, de bespreking van de onderwerpen n.a.v. post-its, de bespreking van de onderwerpen n.a.v. PowerPoint, en de afsluiting. Alle vier de delen staan hieronder uitgewerkt.

5. Introductie [10 minuten]

Voorstellen onderzoekers en onderzoek

- Onderzoekers stellen zichzelf voor. [Voornaam, functie (onderzoeker), instelling]
- Onderzoekers lichten het onderzoek toe. [Integrale Veiligheidsmonitor mbo, opdracht van OCW, doel: beeld over de gehele sector vormen, anonimiteit benoemen]
- Onderzoekers leggen 'afspraken' uit:
 - Het gaat om de veiligheid op school. Persoonlijke ervaringen benoemen mag wel maar hoeft niet.
 - Iedereen is vrij om zelf te bepalen wat ze wel en niet willen zeggen.
 - Mocht het gesprek een kant op gaan waar deelnemers zich niet prettig bij voelen; graag aangeven.
 - Mochten deelnemers liever achteraf een ervaring of mening met de onderzoekers willen delen dan kunnen zij via e-mail contact opnemen [email op powerpoint tonen, flyer uitdelen].

Ijsbreker: filmpje

- Onderzoekers tonen het volgende filmpje:
https://www.youtube.com/watch?v=1e-HJvXnakA&ab_channel=DWDD

Uitleggen dat het in het filmpje gaat om een voorbeeld; in dit onderzoek gaat het om alle situaties waarbij men zich onveilig voelt/voelde (bv. incidenten tussen leerlingen en medewerkers, of medewerkers onderling).

- Vraag of iemand wil reageren op het filmpje
 - Dit kan kort besproken worden, waarna doorgedaan wordt naar het volgende onderdeel van de sessie.

6. Bespreking van de onderwerpen n.a.v. post-its [15 minuten]

- Deelnemers krijgen allemaal een paar post-its. Daarop schrijven ze per post-it een thema waaraan zij moeten denken bij de woorden 'veiligheid op school'. Dit mag gerelateerd zijn aan wat er in het filmpje naar voren kwam maar hoeft niet.
- De onderzoekers ordenen de post-its naar thema (bv: alle post-its over discriminatie bij elkaar)
- Onderzoekers geven een korte weergave van de opbrengst ("we zien een paar post-its over..., en ook één over...etc.").
- Vervolgens stellen we deze vragen:
 1. Speelt dit hier?
 2. Wat doet de school hieraan?
 3. Wat kan de school nog doen om de situatie rond dit onderwerp te verbeteren?

7. Bespreking van de onderwerpen n.a.v. PowerPoint [30 minuten]

- Onderzoekers geven aan dat we vanuit het onderzoek geïnteresseerd zijn in een aantal onderwerpen dat te maken heeft met veiligheid. Per onderwerp (7) laten we een slide zien en gaan het gesprek aan.

Vragen die gesteld moeten worden (per onderwerp):

1. Speelt dit hier?
2. Wat doet de school hieraan?
3. Wat kan de school nog doen om de situatie rond dit onderwerp te verbeteren?

Doel van dit onderdeel van de focusgroep:

- Weten wat de beleving is van de medewerkers
- Waar moet actie ondernomen worden door de school
- Welke onderwerpen zijn actueel op de school

8. Afsluiting [5 minuten]

Tijdens de afsluiting/afronding van de sessie staan we nogmaals kort stil bij de verschillende onderwerpen die we hebben besproken.

- Vragen naar nabranders
- Wijzen op de vertrouwenspersoon van de instelling
- Vragen naar vragen in het algemeen
- Deelnemers bedanken
- Afronding

Gevoeligheid van de onderwerpen

We bespreken gevoelige onderwerpen, zoals seksueel geweld. Het is daarom belangrijk dat we rekening houden met eventuele vervelende ervaringen of associaties die personen hiermee kunnen hebben. Hoe gaan we om met de gevoeligheid van deze onderwerpen?

1. Inlichten van de vertrouwenspersoon van de instelling.
 - b. Voorafgaand aan het bezoek aan de instelling wordt de desbetreffende vertrouwenspersoon ingelicht. Op deze manier kan de vertrouwenspersoon ons inlichten over eventuele belangrijke zaken die op de school lopen. Ook kunnen we de deelnemers vertellen dat de vertrouwenspersoon na afloop van de sessie klaar staat om hen te helpen. Eventueel kan de vertrouwenspersoon ook bij de sessie aanwezig zijn of aan de start van de sessie uitleggen wat zijn of haar rol is binnen de instelling.
2. Herhalen van de anonimiteit van het onderzoek.
 - c. Aan de start van het gesprek zal herhaald worden dat het een anoniem onderzoek is en dat de onderzoekers geen namen noteren of koppelen aan resultaten. Op deze manier hopen we een veilige sfeer te creëren waarin deelnemers open durven te spreken.
3. Vermijden van het stellen van vragen over persoonlijke situaties.
 - d. De focusgroepen moeten een algemeen beeld geven van de situatie op de instelling. Het is daarbij niet nodig dat er in de focusgroep wordt ingegaan op persoonlijke situaties wanneer de deelnemer dit niet wil. Dit zal ook in de aankondigingsbrief als ook aan het begin van de sessie verteld worden.

Bijlage 5: Flyer studenten en medewerkers sociale veiligheid

“Vond je het gesprek interessant of raakte bepaalde onderwerpen jou? Via deze sites kan je meer informatie vinden”

Rutgers www.rutgers.nl

www.veiligthuis.nl VEILIG THUIS

www.pestweb.nl Pestweb

www.slachtofferhulp.nl slachtoffer HULP

www.meldknop.nl

www.mensenrechten.nl College voor de Rechten van de Mens

www.wijzijnmind.nl MIND

“De contactgegevens van de vertrouwenspersoon bij jou op school:”

“Wil je nog iets vertellen of contact met ons opnemen? Dat kan via:”

Bijlage 6: Regressietabel onveiligheid

Tabel bijlage 6

Modelopbouw multivariate multilevel analyse: invloed van persoons-, opleidings- en instellingskenmerken op het veiligheidsgevoel van studenten (1=onveilig)

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|--|---------|---------|---------|
| | Exp(b) | Exp(b) | Exp(b) |
| Geslacht: Vrouw | 1,20*** | 1,27*** | 1,27*** |
| Geslacht: Man | Ref. | Ref. | Ref. |
| Leeftijd: < 18 jaar | 0,96 | 0,95* | 0,95* |
| Leeftijd: 20-21 jaar | 0,97* | 0,97* | 0,97* |
| Leeftijd: 22-25 jaar | 0,92*** | 0,92*** | 0,91*** |
| Leeftijd: 26+ jaar | 0,86*** | 0,86*** | 0,86*** |
| Leeftijd: 18-19 jaar | Ref. | Ref. | Ref. |
| Functiebeperving: Ja | 1,74*** | 1,74*** | 1,75*** |
| Functiebeperving: Onbekend | 1,98*** | 1,95*** | 1,95*** |
| Functiebeperving: Nee | Ref. | Ref. | Ref. |
| Sector: Creatieve industrie en ICT | | 1,03 | 1,06 |
| Sector: Handel | | 1,25*** | 1,26*** |
| Sector: Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem | | 1,12* | 1,15* |
| Sector: Specialistisch vakmanschap | | 0,68* | 0,69* |
| Sector: Techniek en gebouwde omgeving | | 0,89* | 0,90* |
| Sector: Voedsel, groen en gastvrijheid | | 0,91* | 0,92 |
| Sector: Zakelijke dienstverlening en veiligheid | | 0,97 | 0,98 |
| Sector: Entree | | 1,36*** | 1,37*** |
| Sector: Bovensectoraal / niet gespecificeerd | | 1,09 | 1,10 |
| Sector: Zorg, welzijn en sport | | Ref. | Ref. |
| Leerweg: BBL | | 1,05 | 1,05 |
| Leerweg: BOL | | Ref. | Ref. |
| Niveau 2 | | 1,29*** | 1,29*** |
| Niveau 3 | | 1,11*** | 1,11*** |
| Niveau 4 | | Ref. | Ref. |
| Opleiding: 85 - 220 stud. | | 0,99 | 1,00 |
| Opleiding: > 220 stud. | | 1,06 | 1,08* |
| Opleiding: < 85 stud. | | Ref. | Ref. |
| Opleiding: < 25% vrouw | | 1,07 | 1,06 |
| Opleiding: 25-75% vrouw | | 1,00 | 1,00 |
| Opleiding: > 75% vrouw | | Ref. | Ref. |
| AOC | | | 1,22 |
| Vakinstelling | | | 0,57*** |
| ROC | | | Ref. |
| Instelling: 10.000-15.000 stud. | | | 1,06 |
| Instelling: > 15.000 stud. | | | 0,99 |

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| | <i>Exp(b)</i> | <i>Exp(b)</i> | <i>Exp(b)</i> |
| Instelling: < 10.000 stud. | | | Ref. |
| Instelling: < 42,5% vrouw | | | 1,06 |
| Instelling: > 55% vrouw | | | 0,68*** |
| Instelling: 42,5%-55% vrouw | | | Ref. |
| Noord-Nederland | | | 0,81 |
| Oost-Nederland | | | 0,90 |
| Zuid-Nederland | | | 0,82* |
| West-Nederland | | | Ref. |
| Sterk stedelijk | | | 0,97 |
| Matig stedelijk | | | 1,14 |
| Weinig stedelijk | | | 0,91 |
| Niet-stedelijk | | | 1,14 |
| Zeer sterk stedelijk | | | Ref. |
| Nw-migratieachtergrond: aandeel 20%-40% | | | 1,23* |
| Nw-migratieachtergrond: aandeel 40%-60% | | | 1,57** |
| Nw-migratieachtergrond: aandeel < 20% | | | Ref. |

Bron: JOB-monitor 2022. *** = $p < 0.001$ ** = $p < 0.01$ * = $p < 0.05$, N = 213.990, instellingen = 54

Bijlage 7: Vragenlijst veiligheidsbeleid

1 Functie

V1. Wat is uw functie of positie in uw instelling?

Lid van CvB

Medewerker van een centraal stafbureau

Medewerker van een decentraal stafbureau (niveau locaties/scholen)

Leidinggevende op decentraal niveau (locaties/scholen)

Anders, namelijk:... [open invulveld, niet verplicht]

2 Beleidsontwikkeling sociale veiligheid

V2. Beschikt uw instelling over een schoolveiligheidsplan?

Nee

Nee, dit willen we nu en komend schooljaar ontwikkelen

Ja, zijn we mee bezig en is deels uitgewerkt

Ja, er is een goed uitgewerkt plan

V3. Welke voorzieningen kent uw instelling op het gebied van sociale veiligheid

Nee

Ja

Weet niet

Vertrouwenspersoon

Meldpunt voor ontoelaatbaar/ongewenst gedrag

Training personeel in omgaan met ongewenst gedrag

Cameratoezicht

Toeziethoudend personeel bij ingangen

Toeziethoudend personeel in openbare ruimten zoals: hal, gangen, kantine

Anders, namelijk: [open invulveld, niet verplicht]

V4. Als aanwezig/beschikbaar, wilt u dan ook aangeven op hoeveel locaties?

Alle/meeste

Deel

Een/enkele

V5. In hoeverre vindt er samenwerking plaats tussen uw mbo-instelling en de volgende partners op het gebied van veiligheid?

Gemeente

Jongerenwerk

Politie

Halt

[geen samenwerking / weinig samenwerking / redelijk veel samenwerking / veel samenwerking / geen zicht op]

- V6. [V5 == geen samenwerking] In hoeverre bent u tevreden over de samenwerking met partners ten behoeve van veiligheid?
Eén antwoord mogelijk

Zeer ontevreden
Onteveden
Niet tevreden, niet ontevreden
Tevreden
Zeer tevreden
Geen zicht op

- V7. Kunt u uw antwoord toelichten?
[Open invulveld, niet verplicht]

3 Beleidscyclus sociale veiligheid

- V8. 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?

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

- V9. Hoe zijn de verantwoordelijkheden inzake het sociale veiligheidsbeleid over de verschillende geledingen van uw instelling verdeeld? Welke omschrijving past het beste?

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, namelijk: [open invulveld, niet verplicht]

- V10. Wordt het sociale veiligheidsbeleid in uw instelling geëvalueerd, en zo ja op welk niveau? (Meer antwoorden mogelijk) [infobutton: 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)]

Op centraal niveau
Op locatieniveau bij alle locaties
Op locatieniveau bij een deel van de locaties
Beleid wordt niet geëvalueerd

V10a Is onderdeel van een vaste overlegcyclus
V10b Bij beschikbaarheid (nieuwe) informatie
V10c Na (ernstige) incidenten

- V11. [V10 ≠ 0] Welke informatiebronnen gebruikt uw instelling bij het evalueren van het sociale veiligheidsbeleid?

Op centraal niveau
Op locatieniveau bij alle locaties

Op locatieniveau bij een deel van de locaties

- V11a Eigen enquêtes bij personeel/studenten
- V11b Externe enquêtes bij personeel/studenten (bijv. JOB monitor)
- V11c Gegevens incidentenregistratiesysteem
- V11d Ervaringen werkvloer
- V11e Anders, namelijk [open invulveld, niet verplicht]

V12. Zijn de afgelopen 2 schooljaren op onderdelen van de sociale veiligheid extra maatregelen genomen?

Ja, over de hele breedte van de instelling

Ja, alleen op locaties waar zich problemen hebben voorgedaan

Nee

Weet ik niet

- V12a Ongeoorloofd verzuim
- V12b Ongewenst gedrag gericht op anderen (bijv. pesten, bedreiging)
- V12c Seksueel grensoverschrijdend gedrag (seksuele intimatie, seksueel geweld)
- V12d Strafbaar gedrag (bijv. handel in drugs)
- V12e Wapenbezit
- V12f Ondermijning (bijvoorbeeld ronselen van studenten voor criminele activiteiten)
- V12g Overtreden school/omgangsregelingen (bijv. kleding, eten in de klas, aanspreken)
- V12h Bespreekbaarheid van gevoelige thema's
- V12i Online pesten
- V12j Seksuele weerbaarheid van studenten
- V12k Fysieke veiligheid (brandveiligheid, verkeersveiligheid en arbo-veiligheid)
- V12l Maatregelen specifiek gericht op LHBTI-studenten of -medewerkers

4 Uw mening over het sociale veiligheidsbeleid van de instelling

V13. Is er naar uw mening op het bestuurlijk niveau van uw instelling voldoende aandacht voor het thema sociale veiligheid?

Ja, daar is voldoende aandacht voor

Ja, in redelijke mate, maar zou meer moeten zijn

Nee, daar is (nog) onvoldoende aandacht voor

V14. Welke onderdelen/thema's van het veiligheidsbeleid zouden meer aandacht moeten krijgen en welke zouden (inmiddels) minder aandacht nodig hebben?

Veel meer

Meer

Zelfde laten

Minder

- V14a Ongeoorloofd verzuim
- V14b Ongewenst gedrag gericht op anderen (bijv. pesten, bedreiging)
- V14c Seksueel grensoverschrijdend gedrag (seksuele intimatie, seksueel geweld)
- V14d Strafbaar gedrag (bijv. handel in drugs)
- V14e Wapenbezit
- V14f Ondermijning (bijvoorbeeld ronselen van studenten voor criminele activiteiten)
- V14g Overtreden school/omgangsregelingen (bijv. kleding, eten in de klas, aanspreken)
- V14h Bespreekbaarheid van gevoelige thema's

- V14i Online pesten
- V14j Seksuele weerbaarheid van studenten
- V14k Fysieke veiligheid (brandveiligheid, verkeersveiligheid en arbo-veiligheid)
- V14l Maatregelen specifiek gericht op LHBTI-studenten of -medewerkers

V15. Wat zijn volgens u de grootste knelpunten als het gaat om het bieden van veilig onderwijs voor studenten?

1 [open tekstveld, niet verplicht]

V16. Wat zijn volgens u de grootste succesfactoren als het gaat om het bieden van veilig onderwijs voor studenten?

1 [open tekstveld, niet verplicht]

V17. Wat zijn volgens u de grootste knelpunten als het gaat om het bieden van veilig onderwijs voor medewerkers?

1 [open tekstveld, niet verplicht]

V18. Wat zijn volgens u de grootste succesfactoren als het gaat om het bieden van veilig onderwijs voor medewerkers?

1 [open tekstveld, niet verplicht]

5 Afsluiting

V19. U bent aangekomen bij het einde van deze vragenlijst. Dank voor uw deelname aan dit onderzoek! Wilt u nog iets kwijt over het onderwerp of dit onderzoek?

Nee

Ja [Tekstveld]