Universiteiten *van* Nederland

Vereniging Hogescholen

Mevrouw Prof. dr. mr. R.M. Letschert
Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag

Datum 2 april 2026
Telefoon
E-mail

Uw kenmerk
Ons kenmerk UNL 26015 U
Bijlagen

Onderwerp **Reactie rapport Taskforce Antisemitismebestrijding**

Geachte mevrouw Letschert,

De afgelopen periode nemen antisemitische uitingen breed in de Nederlandse samenleving toe, en daarmee ook het gevoel van onveiligheid van Joden in Nederland. Een zeer zorgelijke ontwikkeling die iedereen in onze samenleving raakt, ook het hoger onderwijs. Als onderdeel van de brede Strategie Bestrijding Antisemitisme 2024–2030, stelde het kabinet-Schoof de Taskforce Antisemitismebestrijding in om gerichte voorstellen te doen voor maatregelen ten behoeve van de veiligheid van Joodse studenten op hogescholen en universiteiten en het weren van antisemitische sprekers op hogescholen en universiteiten. Ook werd de taskforce gevraagd te adviseren over maatregelen die een handelingsperspectief bieden ten aanzien van de veiligheidsconsequenties van sit-ins op OV-stations. Op 2 februari jl. publiceerde deze Taskforce Antisemitismebestrijding (hierna: Taskforce) zijn rapport aan het demissionair kabinet[1]. Met deze brief bieden wij u de gezamenlijke reactie van universiteiten en hogescholen op het rapport van de Taskforce aan. Wij vinden het van belang u te informeren over de lessen die onze sectoren trekken uit dit rapport, mede met het oog op de Kabinetsreactie die u in voorbereiding heeft. Daarbij gaan we tegelijk in op drie moties van de Tweede Kamer, die aansluiten bij de adviezen van de Taskforce. Daarnaast betrekken we in deze brief de aanbevelingen uit het onderzoek meld- en klachtvoorzieningen[2] en de verkenning van ervaringen van Joodse studenten en medewerkers met meld- en klachtvoorzieningen[3].

Veiligheid van Joodse studenten en medewerkers op de campus

Universiteiten en hogescholen (hierna: instellingen) behoren een veilige plek te zijn voor alle studenten en medewerkers, ongeacht religie, etniciteit of geaardheid. Daar zetten instellingen zich iedere dag voor in met zichtbare en onzichtbare maatregelen. Dat een deel van onze Joodse studenten en docenten zich niet veilig voelt of weet op onze instellingen, vinden wij onacceptabel en baart ons grote zorgen. Antisemitisme en discriminatie horen niet thuis op onze instellingen. Het is voor ons van het grootste belang dat universiteiten en hogescholen voor iedereen open en veilig zijn, met ruimte voor diversiteit en open dialoog. Instellingen hebben verschillende maatregelen getroffen om te zorgen voor een veilige en open werk- en leeromgeving

[1] https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2026/02/02/gevangen-in-vrijheden
[2] Eindrapport Onderzoek naar meld en klachtvoorzieningen sociale onveiligheid hoger onderwijs
[3] Beknopte verkenning antisemitisme: Ervaringen van Joodse studenten en medewerkers met meld- en klachtvoorzieningen voor sociale onveiligheid in het hoger onderwijs

Vereniging Universiteiten van Nederland
Lange Houtstraat 2
Postbus 13739
2501 ES Den Haag
Tel +31 70 302 14 00
E-mail post@unl.nl
Web universiteitenvannederland.nl
KvK 40480226
IBAN NL61 INGB 0001 5964 15
BTW NL007088784B01

voor studenten en medewerkers. Een overzicht van die maatregelen treft u aan in onze brief over veiligheid op de instellingen, die uw ambtsvoorganger in mei vorig jaar ontving[4].
Uit het rapport van de Taskforce en uit gesprekken met leden van de Joodse gemeenschap, blijkt dat ondanks deze genomen maatregelen een deel van de Joodse studenten en medewerkers zich niet veilig voelt op hun instelling. Instellingen nemen deze signalen uiterst serieus en zetten zich in om deze situatie met urgentie verder te verbeteren. Ook wanneer geen sprake is van aantoonbare feitelijke onveiligheid, is een dergelijk ervaren gebrek aan veiligheid zeer ernstig en aanleiding voor maatregelen. De Taskforce heeft langs vier lijnen aanbevelingen gedaan. De instellingen omarmen deze aanbevelingen. In deze brief treft u de nadere reactie van de instellingen op deze vier lijnen.

1. Opkomen voor Joodse studenten en medewerkers

Het is voor instellingen onacceptabel dat Joodse studenten en medewerkers zich onveilig of ongewenst voelen. Instellingen staan pal achter hen, zo is ook onomwonden en publiekelijk gecommuniceerd in de eerste reactie van de Universiteiten van Nederland[5] en van de Vereniging Hogescholen[6] op het rapport van de Taskforce. Daar waar studenten of medewerkers zich onveilig of ongewenst voelen, is het belangrijk dat iedereen die daar een bijdrage aan kan leveren (o.a. docenten, medestudenten, leidinggevenden, studentendecanen, bestuurders) naast en voor de student of collega gaat staan, en samen op zoek gaat naar oplossingen. In de afgelopen maanden hebben veel instellingen actief relaties opgebouwd en aangehaald met vertegenwoordigers van de Joodse gemeenschap om zorgen te delen, steun te bieden en maatregelen te treffen. Deze gesprekken worden gecontinueerd, waarbij de aanbevelingen van het rapport van de Taskforce betrokken worden. Instellingen gaan, met behulp van het rapport van de Taskforce, aanvullende maatregelen nemen om het gevoel van veiligheid te verbeteren. De rectoren van de universiteiten zijn gestart met het versterken van het academisch debat door in iedere universiteit een dialoogmaker aan te stellen. Zij organiseren binnen de instellingen verschillende debatten over schurende onderwerpen die juist als doel hebben het academische debat binnen de academische gemeenschap op goede wijze te voeren. Ook binnen hogescholen zijn diverse initiatieven om het debat over deze actuele onderwerpen met elkaar te voeren op een manier die past binnen de traditie van leren van en met elkaar in het (hoger) onderwijs.

2. Versterken sociale veiligheid van Joodse studenten en medewerkers en actiever handhaven bij grensoverschrijdend gedrag

De Taskforce constateert dat de sociale veiligheid voor een deel van de Joodse studenten en medewerkers onder druk staat, evenals het Joods leven op de campus. De Taskforce rapporteert dat verschillende Joodse studenten en docenten niet naar de onderwijsinstelling durven te gaan. Om welk aandeel of welke aantallen het gaat is bij de Tasforce niet bekend. De motie Rajkowski[7] vraagt in dit licht de regering om “op te halen hoeveel studenten en docenten vanwege veiligheidsredenen niet naar hun onderwijsinstelling kunnen” en “verzoekt de regering tevens te inventariseren wat er nodig is om deze mensen weer veilig naar hun werk of studie te kunnen laten gaan.”

---

[4] Afschrift brief Veiligheid Nederlandse universiteiten en hogescholen | Brief | Rijksoverheid.nl

[5] https://www.universiteitenvannederland.nl/actueel/nieuws/reactie-universiteiten-van-nederland-op-rapport-taskforce-antisemitismebestrijding

[6] https://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/reactie-vereniging-hogescholen-op-rapport-taskforce-antisemitismebestrijding

[7] Motie van het lid Rajkowski over ophalen hoeveel studenten en docenten vanwege veiligheidsredenen niet naar hun onderwijsinstelling kunnen. Kamerstuk 31288-1217, 1 oktober 2025.

2.1 Aanwezigheid campus

Medewerkers en studenten die zich niet veilig voelen, kunnen binnen de instellingen terecht bij de hiervoor beschikbare actoren (HR, studieadviseurs, vertrouwenspersonen, etc.). De instellingen bekijken vervolgens op individuele basis en samen met de betrokken persoon wat er nodig is zodat deze zich wel veilig kan voelen binnen de instelling. Indien noodzakelijk, wordt hierbij ondersteuning van de politie of andere instanties gevraagd. Instellingen blijven studenten en medewerkers oproepen zich te melden, zodat wij er samen voor kunnen zorgen dat iedereen op een veilige manier naar de eigen instelling kan.

Met inzet van vertrouwenspersonen, het breder bekendmaken van meldpunten en gesprekken met Joodse studenten en medewerkers, spannen instellingen zich in om te voorkomen dat zij voor kortere of langere tijd om veiligheidsredenen niet naar de instelling komen. Instellingen proberen zicht te krijgen op hoeveel studenten en medewerkers specifiek vanwege veiligheidsredenen op bepaalde momenten niet naar de onderwijsinstelling komen. Het is overigens lastig om aantallen precies in beeld te krijgen, doordat studenten zonder opgaaf van reden kunnen wegblijven en medewerkers zich in voorkomende gevallen ziek kunnen melden of verlof kunnen opnemen.

Voor een deel van de oproep van de motie Rajkowski voorzien wij obstakels in de wet. Het registreren van bijzondere persoonsgegevens zoals religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging van studenten en medewerkers is op grond van privacywetgeving niet toegestaan. Daardoor zien wij geen juridische mogelijkheid om bij te houden of bepaalde signalen van onveiligheid betrekking hebben op specifieke groepen, zoals Joodse studenten of medewerkers. Die privacy achten we bovendien hun goed recht.

2.2 Inzet vertrouwenspersonen, meld- en klachtenprocedure en gerichte ondersteuning

Naar aanleiding van de aanbevelingen van de Taskforce gaan instellingen investeren in het specifieker trainen van vertrouwenspersonen in het herkennen en aanpakken van allerlei soorten van discriminatie, waaronder antisemitisme. In de recent afgesloten cao-hbo zijn hierover ook bindende afspraken gemaakt met de werknemersorganisaties. Hierbij worden, zodra beschikbaar, de handreikingen voor vertrouwenspersonen en andere functionarissen, docenten en leidinggevenden betrokken over het herkennen van en omgaan met antisemitisme. Deze handreikingen worden ontwikkeld door OCW, samen met de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB). Met de vertrouwenspersonen wordt gesproken op welke wijze kennis en ervaringen over antisemitisme kan worden geagendeerd.

Instellingen omarmen ook de aanbeveling van de Taskforce om het melden van antisemitisme te faciliteren. De instellingen pakken dit op en nemen daarbij de signalen uit de beknopte verkenning 'Ervaringen van Joodse studenten en medewerkers met meld- en klachtvoorzieningen voor sociale onveiligheid in het hoger onderwijs' serieus[8]. Hieruit blijkt dat er knelpunten bestaan bij meld- en klachtvoorzieningen, zoals terughoudendheid bij het melden van incidenten en onvoldoende kennis over wat als antisemitisch kan worden ervaren. Naast investeren in kennis over antisemitisme zetten instellingen vooral in op het vergroten van de bekendheid van de klacht- en meldstructuur.

Instellingen verzorgen zelf geen geestelijke ondersteuning, maar kunnen die wel faciliteren (bijvoorbeeld door (gebeds- en stilte-)ruimtes beschikbaar te stellen. In de regel gaat het daarbij om faciliteiten die beschikbaar worden gesteld voor alle studenten en medewerkers; niet om specifieke voorzieningen voor studenten/medewerkers met een bepaalde achtergrond. De Taskforce adviseert om te onderzoeken of er voldoende faciliteiten zijn voor geestelijke ondersteuning aan Joodse studenten en medewerkers. Instellingen geven hier gehoor aan door in de gesprekken met Joodse studenten en medewerkers te bespreken hoe

[8] Beknopte verkenning ervaringen van Joodse studenten en medewerkers, AEF kst 29240-179 2025-2026

gezorgd kan worden dat de beschikbare faciliteiten aansluiten bij de behoeften. De aanbeveling van de Taskforce om in op het bieden van gerichte ondersteuning aan Joodse studenten en medewerkers, eventueel door gespecialiseerde hulpverleners zien de instellingen als waardevol.

2.3. Uitspreken en handelen bij normoverschrijding

De Taskforce roept bestuurders van de instellingen op zich uit te spreken wanneer morele grenzen worden overschreden en te handelen bij antisemitische pesterijen, intimidaties of bedreigingen. Uit onze gesprekken met Joodse studenten en medewerkers komt naar voren, net als uit het rapport van de Taskforce, dat er Joden in Nederland zijn die ervaren hebben collectief verantwoordelijk te worden gehouden voor het handelen van de Israëlische regering. Dat is schokkend en dient geen plek te hebben op onze instellingen.

Bij het overtreden van huisregels of strafbare feiten is het essentieel dat instellingen adequaat reageren. Medewerkers en studenten die zich hieraan schuldig maken, moeten binnen de geldende kaders worden aangesproken en, waar nodig, worden gecorrigeerd op storend gedrag. Dit betekent dat ongepaste of grievende uitingen zonder vertraging worden verwijderd en dat actievoerders die regels overtreden daarop worden aangesproken. Instellingen beschikken over de mogelijkheid om, afhankelijk van de ernst van de situatie, medewerkers en studenten aan te spreken, te schorsen of, in geval van medewerkers, in het uiterste geval te ontslaan. In de afgelopen twee jaar hebben diverse gevallen van dergelijk optreden door instellingen met sanctionerende maatregelen plaatsgevonden. Die sanctionerende maatregelen dienen zeer zorgvuldig plaats te vinden binnen de grenzen van het onderwijsrecht wat betreft studenten en het arbeidsrecht wat betreft medewerkers. In veel gevallen betekent dat ook – ter bescherming van privacy van betrokkenen, inclusief slachtoffers van de incidenten – niet publiekelijk gecommuniceerd kan worden wat die maatregelen waren.

De motie Rajkowski heeft u gevraagd in overleg te treden met de colleges van bestuur om bij zware overtredingen van de huisregels altijd in te grijpen[9]. Bij ernstige overtredingen van de huisregels wordt er (uiteraard) gehandeld. In geval van vermoedens van strafrechtelijke feiten wordt altijd aangifte gedaan door de instelling of wordt een benadeelde ondersteund bij het doen van aangifte. Opvolging vindt vervolgens plaats binnen de strafrechtketen. Onderzoek naar de daders en het strafbare feit is een taak van het OM, instellingen hebben hiertoe niet de bevoegdheden. Hier zien de instellingen dat dergelijke opvolging niet altijd plaatsvindt en dat dat de instellingen wordt aangerekend, als zouden zij niet handelen. Van het OM begrijpen wij dat strafrechtelijke of civielrechtelijke vervolging niet altijd mogelijk is, bijvoorbeeld doordat identiteitsgegevens van de betrokkene(n) ontbreken of doordat er onvoldoende bewijs kan worden vastgesteld. Het ontbreken van bewijs en identiteitsgegevens van betrokkenen is een van de grootste belemmeringen voor het optreden tegen verschillende vormen van vernielingen. Wij willen graag nader in gesprek met het ministerie van OCW en het OM over deze belemmeringen.

Met de motie Eerdmans en Bikker[10] wordt gevraagd om een interventieladder met maatregelen zodat universiteiten de veiligheid van (Joodse) studenten kunnen waarborgen. Instellingen hebben, zoals hiervoor beschreven, verschillende interventiemogelijkheden. Het beschikken over voldoende informatie over de verdachte is een randvoorwaarde om deze mogelijkheden in te zetten. De Taskforce en recente casuïstiek[11] laten zien dat er knelpunten zijn in situaties waarbij stevig optreden gewenst was maar niet mogelijk bleek, bijvoorbeeld door het ontbreken van bewijs of identiteitsgegevens. Deze knelpunten worden momenteel door de universiteiten en hogescholen geïnventariseerd en verwerkt in een handreiking, Hierin wordt het wettelijk

[9] Motie van het lid Rajkowski over overleg met colleges van bestuur om bij zware overtredingen van de huisregels altijd in te grijpen. Kamerstuk 31288-1216, 1 oktober 2025

[10] Motie van de leden Eerdmans en Bikker over een interventieladder met maatregelen zodat universiteiten de veiligheid van (Joodse) studenten kunnen waarborgen. Kamerstuk 30950-466, 23 september 2025.

[11] Recente casuïstiek: deze casus en deze casus.

kader voor het nemen van maatregelen bij overtreding van huisregels beschreven en toegelicht aan welke voorwaarden moet worden voldaan. Dit kader sluit aan op de diverse geschreven en ongeschreven interventieladders die instellingen hanteren bij het optreden tegen grensoverschrijdend gedrag. Hiermee wordt invulling gegeven aan de motie van Eerdmans en Bikker die vragen een interventieladder te ontwikkelen.

3. **Aanpakken onveiligheid door (uitwassen bij) protestacties actiever aan te pakken en voorkomen escalatie**

De instellingen omarmen ook de verschillende aanbevelingen van de Taskforce om de aanpak bij protestacties te verbeteren. Deze aanbevelingen sluiten aan bij de activiteiten die instellingen, in samenwerking met de lokale driehoek, in de afgelopen periode hebben ondernomen. Instellingen zetten deze dan ook onverminderd door, waarbij zij extra focus leggen op de door de Taskforce genoemde aandachtspunten.

Bij ernstige ongeregeldheden zien instellingen zich soms geconfronteerd met het dilemma tussen de-escalerend optreden enerzijds, en normerend en handhavend ingrijpen anderzijds. Een goed samenspel met de lokale driehoek is daarbij essentieel. Over het optimaliseren van dit samenspel gaan wij gaarne in gesprek met de ministers van OCW, J&V en BZK.

Universiteiten en hogescholen hebben lokaal contact met de gemeente en politie over de veiligheid op de instellingen. Sinds de start van de protesten is dit contact geïntensiveerd. Instellingen blijven investeren in deze contacten, waardoor begrip van elkaars werelden en mogelijkheden, over en weer, wordt versterkt. Hierbij komen ook de juridische kaders en bestuurlijke bevoegdheden ter sprake, waarbij duidelijk is dat de definitieve beslissing om in te grijpen, en de beslissing wanneer en hoe dit gebeurt, uiteindelijk aan de driehoek is.

De (naleving van) gedragscodes, huisregels en eventuele maatregelen worden periodiek geëvalueerd en, in afstemming met de medezeggenschap, aangepast indien gewenst. Waar mogelijk leggen instellingen maatregelen op aan studenten, medewerkers of gasten die regels overtreden.

De protesten van de afgelopen jaren hebben de kennis en ervaring bij instellingen verhoogd en ook bijgedragen aan een hoger veiligheidsbewustzijn binnen de instellingen. Het structureel in stand houden van deze opgebouwde expertise en het beschikken over voldoende ervaring op het gebied van veiligheidszaken, heeft voor alle instellingen prioriteit.

De Taskforce onderstreept het belang om zicht te houden op protestgroepen binnen de onderwijsinstelling. In de praktijk is het contact met groepen binnen de instelling veelal op orde en melden zij hun protestbijeenkomsten vooraf tijdig aan, waarbij er regelmatig contact is tussen de organisatie en de instelling. Problematisch wordt het met name als personen van buiten de instelling zich mengen in de protesten. Instellingen hebben nooit volledig zicht op elk voornemen tot protest en nog minder wanneer dat van buiten komt. Hierbij zijn instellingen dan extra afhankelijk van (signalen uit) de lokale driehoek. Dat contact is sterk verbeterd, maar vergt tegelijkertijd voortdurende aandacht.

4. **Algemene zaken en randvoorwaarden**

De Taskforce stelt dat een aantal ‘basiszaken’ opgepakt en/of versterkt dient te worden om bovenstaande maatregelen op een goede wijze uit te voeren. De instellingen nemen deze ter harte; de uitwisseling van best practices in het onderling overleg met de Integrale Veiligheidsadviseurs wordt gecontinueerd, de verschillende aanpakken van instellingen worden geëvalueerd en continue verbeterd, het Jodendom werd en wordt gelijkwaardig meegenomen in het diversiteits-, gelijkwaardigheids- en inclusiebeleid (DEI), en instellingen organiseren lokaal campagnes tegen discriminatie en antisemitisme. Specifieke onderzoeksgroepen in de

Universiteiten *van* Nederland

Vereniging Hogescholen

betreffende vakgebieden van de hoger onderwijsinstellingen blijven (academische kennis over) Joods leven ontwikkelen en delen. Daarnaast wordt er door het netwerk Sociale Veiligheid van de universiteiten gewerkt aan een landelijke campagne ter stimuleren van sociale veiligheid, waarbij het bestrijden van antisemitisme in al zijn vormen nadrukkelijk een aandachtspunt is.

Tot slot willen we nogmaals onderschrijven dat de hoger onderwijsinstellingen het doel van het kabinet, de Kamer en de Taskforce om antisemitisme te bestrijden, ten volste ondersteunen. In een samenleving die polariseert, waar spanningen ten gevolge van geopolitieke verschuivingen in zijn algemeenheid toenemen en waarin antisemitisme opkomt, is het extra belangrijk de stem van eenieder te kunnen blijven horen en universele waarden te beschermen. Universiteiten en hogescholen hebben hierbij van oudsher een belangrijke rol te vervullen en voelen ook nu de taak om het academische debat te kunnen blijven voeren en zorg te dragen voor een veilige en open omgeving voor iedereen.

Hoogachtend,

Names de universiteiten

De heer prof. dr. C.F. van den Berg
Voorzitter Universiteiten van Nederland

Mevrouw prof. dr. ir. J. Schuit
Bestuurlijk Trekker Sociale Veiligheid

Namens de hogescholen

De heer mr. M.H.J. Limmen Voorzitter
Vereniging Hogescholen

Mevrouw drs. J.E.A.M. Nooren
Bestuurlijk Trekker Integrale Veiligheid