

2022

JAARVERSLAG VERTROUWENSPERSONEN



HOGESCHOOL ROTTERDAM
MAART 2023



INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	3
1.1. Platform Vertrouwenspersonen	4
2. OPVANG, ONDERSTEUNING EN BEGELEIDING VAN MELDERS IN 2022	5
2.1. Aantal meldingen ongewenst gedrag door studenten in 2022	6
2.2. Aard van de meldingen door studenten in 2022	7
2.3. Toelichting op de meldingen door studenten in 2022	8
2.4. Aantal meldingen ongewenst gedrag door medewerkers in 2022	9
2.5. Aard van de meldingen door medewerkers in 2022	10
2.6. Toelichting op de meldingen door medewerkers in 2022	11
2.7. Ingediende klachten bij Klachtencommissie Ongewenst gedrag	12
3. SIGNALERING EN ADVIES AAN BESTUUR, DIRECTIE EN MANAGEMENT	14
4. PROFESSIONALISERING VAN HET PLATFORM IN 2022	15
5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	16
5.1. Conclusies en aanbevelingen studenten	16
5.2. Conclusies en aanbevelingen medewerkers	16
5.3. Aanbeveling aan het College van Bestuur	17

1. INLEIDING

Ongewenst gedrag: de verzamelnaam voor gedrag dat als ongewenst wordt ervaren. In de Arbowet valt (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie onder ongewenst gedrag. Dit komt helaas in alle organisaties voor en kent veel verschijningsvormen, zowel offline als online. Als hogeschool hechten we grote waarde aan een veilig leer- en werkklimaat voor onze studenten en medewerkers. We werken met elkaar aan een inclusieve omgeving, waarin studenten en medewerkers zich veilig voelen en waarin zij professioneel gedrag laten zien. In dit gedrag staat respect, integriteit, feedback durven geven en krijgen centraal.

Daarom is ongewenst gedrag onacceptabel tussen iedereen die betrokken is bij ons onderwijs en onderzoek, bij de onderwijsondersteuning, die werkzaam is in een staffunctie en iedereen die vanuit een personeel niet in loondienst-constructie deel uitmaakt van onze leer-werkgemeenschap. (Beleid Ongewenst Gedrag van Hogeschool Rotterdam, vastgesteld door het College van Bestuur op 5 juli 2021).

Wanneer er sprake is van ongewenst gedrag of integriteitsschendingen, is het belangrijk dat iemand zijn/haar verhaal kwijt kan. Studenten en medewerkers, die zich om welke reden dan ook niet veilig voelen binnen Hogeschool Rotterdam kunnen rechtstreeks in gesprek met één van de vertrouwenspersonen.

De primaire rol van de vertrouwenspersonen ligt in de opvang en begeleiding van medewerkers en studenten die ongewenst gedrag en/of casussen met betrekking tot integriteit (hebben) ervaren. Vertrouwenspersonen bieden steun en helpen bij het zoeken naar een manier om het ongewenste gedrag te beëindigen of te de-escaleren.

Vertrouwenspersonen garanderen vertrouwelijkheid en zullen nooit zonder toestemming van de melder handelen. Meldingen worden door de vertrouwenspersonen zodanig geregistreerd dat deze niet tot de melder herleidbaar zijn. Indien nodig verwijzen vertrouwenspersonen door naar professionele hulpverleners. Ook kunnen vertrouwenspersonen studenten en medewerkers ondersteunen bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie Ongewenst Gedrag. Daarnaast spelen de vertrouwenspersonen binnen de hogeschool ook een rol in het geven van voorlichting en advies aan managementteams en leidinggevenden over hoe om te gaan met situaties rondom ongewenste omgangsvormen en integriteit. Het oogmerk van het werk van de vertrouwenspersonen is bij te dragen aan een veilige en integere werkomgeving waarin werknemers en studenten optimaal kunnen functioneren.

1.1. PLATFORM VERTROUWENSPERSONEN

De vertrouwenspersonen vormen sinds 2020 een Platform van gecertificeerde vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen zijn aangesloten bij de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV). Zij hebben een onafhankelijke positie in de organisatie en leggen gezamenlijk geanonimiseerd verantwoording af aan het College van Bestuur. Elk lid van het Platform is als eerste aanspreekpunt verbonden aan meerdere instituten of diensten binnen Hogeschool Rotterdam. Enkele leden van het Platform worden specifiek (maar niet beperkt tot) ingezet op de thema's discriminatie en racisme.

SAMENSTELLING PLATFORM VERTROUWENSPERSONEN PER 1 DECEMBER 2022*

* In verband met het stoppen van 3 vertrouwenspersonen en de werving van 3 nieuwe vertrouwenspersonen in 2022, is de samenstelling per 1 december 2022 gewijzigd. De namen van de vertrouwenspersonen met de thema's discriminatie en racisme zijn voorzien van een asterisk.

INSTITUUT	NAAM
CMI - Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie	<ul style="list-style-type: none">• Diana van Roon• Fernon Gentle*
EAS - Instituut voor Engineering and Applied Sciences	<ul style="list-style-type: none">• Lidy Helsloot• Roel de Wilde• Selina Kofi*
HRBS - Hogeschool Rotterdam Business School	<ul style="list-style-type: none">• Dionne Markelo-Wagiso*• Natalya Groeneveld-Leonova
IGO - Instituut voor de Gebouwde Omgeving	<ul style="list-style-type: none">• Lidy Helsloot• Roel de Wilde• Maureen Tijtel*
ISO - Instituut voor Sociale Opleidingen	<ul style="list-style-type: none">• Marleen Braat• Maureen Tijtel*
IVG - Instituut voor Gezondheidszorg	<ul style="list-style-type: none">• Lidy Helsloot• Selina Kofi*
IVL - Instituut voor Lerarenopleidingen	<ul style="list-style-type: none">• Marleen Braat• Maureen Tijtel*
RAC - Rotterdam Academy	<ul style="list-style-type: none">• Marleen Braat• Lidy Helsloot• Maureen Tijtel*
RavB - Rotterdamse Academie voor Bouwkunst	<ul style="list-style-type: none">• Anja Melkert-Nieuwenhuizen• Selina Kofi*
RBS - Rotterdam Business School	<ul style="list-style-type: none">• Dionne Markelo-Wagiso*• Natalya Groeneveld-Leonova
RMI - Rotterdam Mainport Institute	<ul style="list-style-type: none">• Diana van Roon• Fernon Gentle*
WdKA - Willem de Kooning Academie	<ul style="list-style-type: none">• Anja Melkert-Nieuwenhuizen• Selina Kofi*• Dionne Markelo-Wagiso*
Medewerkers Diensten, Kenniscentra en Centres of Expertise	<ul style="list-style-type: none">• Gertrud Bartels-van der Ham• Dionne Markelo-Wagiso*• Fernon Gentle*

2. OPVANG, ONDERSTEUNING EN BEGELEIDING VAN MELDERS IN 2022

In 2022 studeerden circa 40.000 studenten en waren er zo'n 4000 medewerkers werkzaam bij de Hogeschool Rotterdam. 2022 is een bewogen jaar geweest met veel aandacht voor vormen van ongewenst- en grensoverschrijdend gedrag in de media. Hierdoor heeft de functie van vertrouwenspersoon landelijk meer aandacht gekregen, dit is ook merkbaar geweest binnen Hogeschool Rotterdam. Bijna ieder jaar is een stijging in het aantal meldingen zichtbaar, zowel bij studenten als bij medewerkers. Wat opvalt aan de cijfers is dat zowel bij studenten als bij medewerkers de stijging groter is vergeleken met voorgaande jaren. Bij studenten waren er in 2021 75 meldingen; in 2022 waren dit er 111. Bij medewerkers waren er in 2021 90 meldingen; in 2022 waren dit er 147.

Uit onderzoek van TNO blijkt dat in 2021 21% van alle vrouwelijke werknemers in Nederland te maken heeft gehad met ongewenst seksuele aandacht. 18% van alle werknemers had te maken met andere vormen van ongewenst gedrag, zoals intimidatie, door onder andere collega's of leidinggevenden. Binnen de hogeschool worden we hier ook mee geconfronteerd.

De meeste meldingen gaan over intimidatie en pesten. Studenten ervaren dit van docenten of medestudenten. Medewerkers ervaren vooral intimidatie door leidinggevenden, soms ook door collega's. Een klein deel, ruim 3,7% van de werknemers van Hogeschool Rotterdam meldt ongewenst gedrag. Een dergelijk klein percentage kan geïnterpreteerd worden als een positief signaal. Tegelijk weten we op basis van TNO-onderzoeken dat het pesten en intimideren vaker voorkomt. We gaan er van uit dat niet alle studenten en medewerkers met een ervaring op dit gebied de weg hebben gemaakt naar een vertrouwenspersoon.

Vanaf 2020 wordt het aantal meldingen door studenten én medewerkers per instituut weergegeven. Hierdoor is het mogelijk gericht advies te geven over het gevoel van sociale veiligheid per instituut. De gegevens sluiten aan bij andere rapportages zoals Werkbelevingsonderzoek en Veiligheidsonderzoek van Integrale Veiligheid.

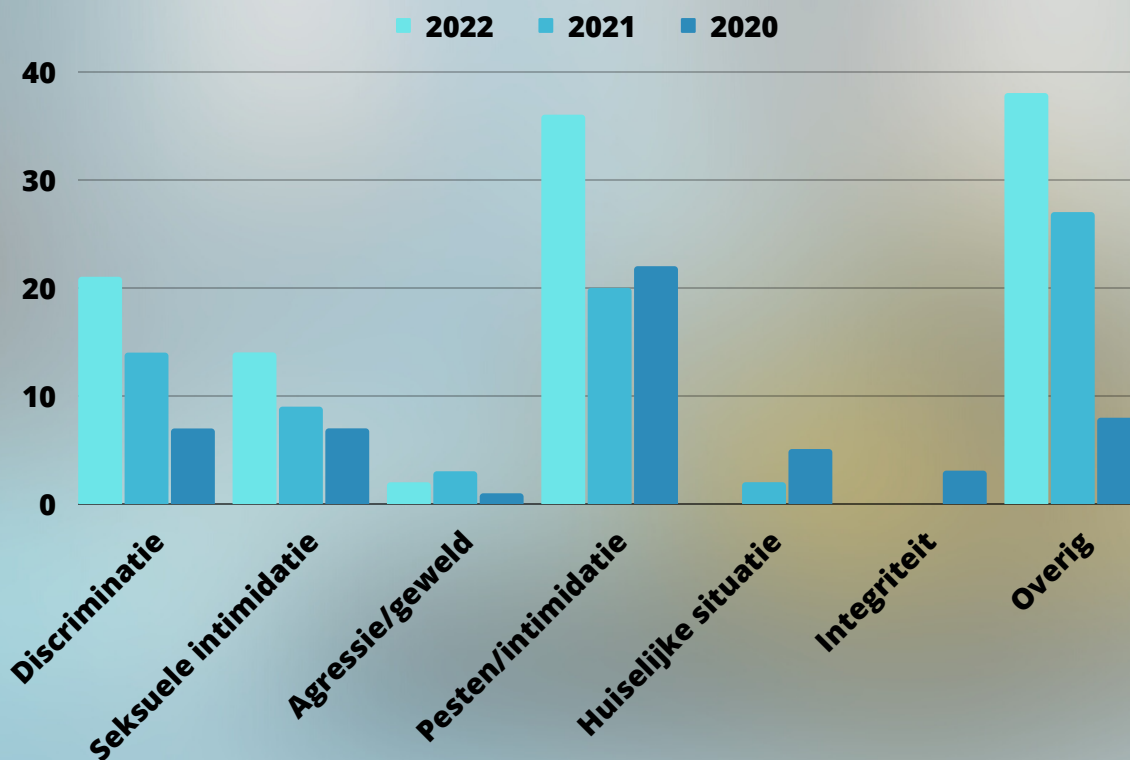
2.1. AANTAL MELDINGEN ONGEWENST GEDRAG DOOR STUDENTEN IN 2022

INSTITUUT	2022	2021	2020
CMI	7	2	3
EAS	3	12	10
HRBS	17	16	4
IGO	8	8	8
ISO	13	8	1
IVG	8	2	5
IVL	17	11	6
RAC	3	-	2
RAVB	1	1	-
RBS	15	6	5
RDM	-	-	1
RMI	5	-	1
WDKA	14	9	7
TOTAAL MELDINGEN	111	75	53

2.2. AARD VAN DE MELDINGEN DOOR STUDENTEN IN 2022

De meldingen worden weergegeven in de volgende categorieën:

- Discriminatie: ongelijke behandeling, direct of indirect onderscheid volgens artikel 1 Grondwet en Wet Gelijke Behandeling
- Seksuele intimidatie: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast
- Agressie/geweld: voorvallen waarbij een student psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid of studie
- Pesten/Intimidatie: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere personen (studiegenoten, docenten, managers) gericht tegen een student of een groep van studenten die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag
- Huiselijke situatie
- (Wetenschappelijke) integriteit
- Overig



2.3. TOELICHTING OP DE MELDINGEN DOOR STUDENTEN IN 2022

Er is een groei van het aantal meldingen, met name rondom pesten en intimidatie, seksuele intimidatie en discriminatie. Dit kan o.a. te maken hebben met studentenpopulatie of bereidheid om te melden. In 2022 vallen vijf plekken op met relatief veel meldingen (10 of meer): HRBS, RBS, WdKA, IvL en ISO. Hierbij valt op dat bij RBS de grootste stijging ten opzichte van vorig jaar is te zien (150%).

Meldingen met betrekking tot discriminatie zijn in de afgelopen drie jaar sterk toegenomen. Dit kan komen doordat studenten beter de weg weten te vinden naar de vertrouwenspersonen. Wat ook mogelijk is, is meer bewustwording over dit onderwerp. Die bewustwording kan misschien het gevolg zijn van de interne communicatie over dit onderwerp en de aandacht in de media. Wat waarschijnlijk ook heeft geholpen is de interne vindbaarheid van vertrouwenspersonen en de vertrouwenspersonen die speciaal zijn aangesteld voor meldingen rondom discriminatie en racisme. Afgelopen jaar was dit een actiepunt van de vertrouwenspersonen, mogelijk werpt dit vruchten af.

Pesten/intimidatie blijft het meest voorkomende ongewenst gedrag bij studentenmeldingen. Studenten voelen zich niet altijd goed behandeld door zowel medestudenten als door docenten.

Ook melden studenten ervaringen die ze op stage meemaken. Aanpak van ongewenst gedrag op stage is complexer omdat er meer partijen bij betrokken zijn.

Studenten doen soms ook een beroep op vertrouwenspersonen met kwesties als beroerde thuissituatie, paniek, verdriet, depressie of vragen over online werken en privacy. Waar nodig wordt samengewerkt met decaan, studieloopbaancoach, Integrale Veiligheid of wordt er verwezen naar externe hulpverlening. Deze meldingen in de categorie "overig" zijn ook gestegen waaruit blijkt dat de weg naar de vertrouwenspersonen vaker gezocht wordt.

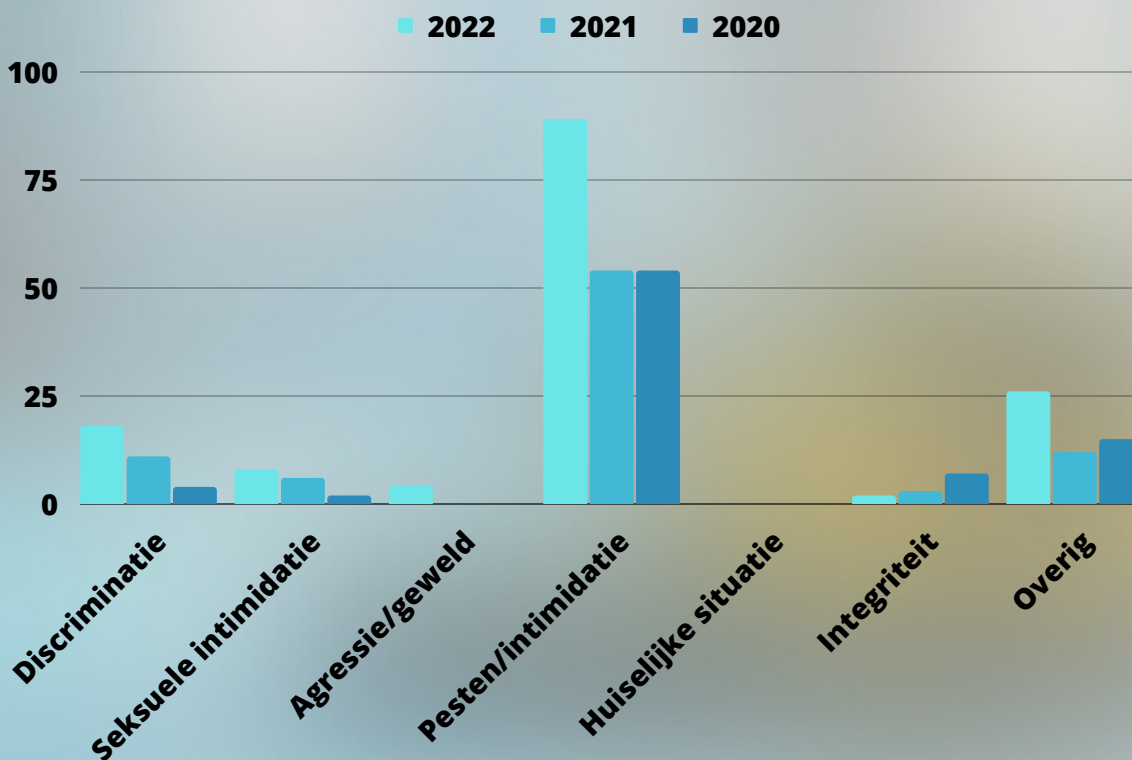
2.4. AANTAL MELDINGEN ONGEWENST GEDRAG DOOR MEDEWERKERS IN 2022

INSTITUUT	2022	2021	2020
CMI	9	2	11
EAS	7	16	13
HRBS	21	10	4
IGO	22	7	3
ISO	8	5	4
IVG	1	3	1
IVL	4	4	8
RAC	10	5	3
RBS	8	5	3
RMI	1	1	1
WDKA	14	17	13
DIENSTEN	29	10	9
KENNISCENTRA, CENTRES OF EXPERTISE	13	3	6
TOTAAL MELDINGEN	147	90	79

2.5. AARD VAN DE MELDINGEN DOOR MEDEWERKERS IN 2022

De meldingen worden weergegeven in de volgende categorieën:

- Discriminatie: ongelijke behandeling, direct of indirect onderscheid volgens artikel 1 Grondwet en Wet Gelijke Behandeling
- Seksuele intimidatie: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast
- Agressie/geweld: voorvallen waarbij een student psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid of studie
- Pesten/Intimidatie: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere personen (studiegenoten, docenten, managers) gericht tegen een student of een groep van studenten die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag
- Huiselijke situatie
- (Wetenschappelijke) integriteit
- Overig



2.6. TOELICHTING OP DE MELDINGEN DOOR MEDEWERKERS IN 2022

Ook bij medewerkers zien we nog steeds een gestage groei van het totaal aantal meldingen. In 2022 is het aantal zelfs met 63% gestegen. Het soort meldingen lijkt repeterend te zijn. Er is nog geen zichtbare verandering ondanks de aandacht die eraan besteed wordt in de organisatie en ondanks de terugkoppeling die er vanuit het platform vertrouwenspersonen gegeven wordt.

Pesten/intimidatie blijft verreweg het meest voorkomende ongewenst gedrag bij medewerkersmeldingen. Medewerkers voelen zich niet goed behandeld vooral door leidinggevenden en – in iets mindere mate – door collega's.

Meldingen met betrekking tot discriminatie zijn toegenomen ten opzichte van vorig jaar. Dit kan komen doordat ook medewerkers beter de weg weten te vinden naar de vertrouwenspersonen.

Voorbeelden uit de praktijk:

- Leidinggevenden die geen duidelijkheid geven niet goed communiceren over hun besluiten met betrekking tot plotselinge veranderingen in het takenpakket, rolwisselingen, reorganisatie of contracten die niet verlengd worden; er is veelal geen gehoor of overleg met de medewerker
- Leidinggevenden die ongepaste en/of intimiderende taal bezigen in omgang met medewerkers
- Leidinggevenden die medewerkers ongelijk behandelen
- Een "roddelcultuur" onder collega's waar soms ook de leidinggevende aan meedoet
- Collega's of leidinggevenden die pesten, stoken, dreigen of buitensluiten
- Ongewenste seksuele aandacht

Het aantal meldingen van medewerkers over het ervaren van pesten/intimidatie door collega's of leidinggevenden is na een sterke stijging in 2019 in 2022 wederom zeer fors gestegen. In 2022 vallen vier plekken op met relatief veel meldingen (10 of meer): HRBS, RAC, IGO en de Diensten en Kenniscentra. Hierbij valt op dat bij IGO de grootste stijging ten opzichte van vorig jaar is te zien (verdrievoudigd).

De stijging van pesten en intimidatie door leidinggevenden is zorgwekkend. Op plekken die er door de jaren heen uitspringen qua meldingen, is er vaak sprake van een minder mensgerichte managementstijl.

Medewerkers doen ook een beroep op vertrouwenspersonen met kwesties als hoge werkdruk of zorgen over collega's. Waar nodig of gewenst wordt doorverwezen naar mediator, bedrijfsarts, maatschappelijk werk.

2.7. INGEDIENDE KLACHTEN BIJ COMMISSIE ONGEWENST GEDRAG

KLACHTEN	2022	2021	2020
DOOR STUDENTEN	5	1	2
DOOR MEDEWERKERS	2	3	0
TOTAAL KLACHTEN	7	4	2

Vertrouwenspersonen maken een onderscheid in meldingen en klachten. Onze werkwijze is gebaseerd op de-escalatie, gezien het aantal ingediende klachten blijkt de-escalatie door vertrouwenspersonen effectief.

Vanuit de 111 meldingen van de studenten is/zijn er 5 terecht gekomen bij de klachtencommissie ongewenst gedrag. Van de 147 meldingen van de medewerkers 2.

Vanuit opgedane ervaring wil het Platform Vertrouwenspersonen een belangrijke bijdrage leveren aan voorlichting, bewustwording en dialoog ter versterking van een veilig leer- en werkklimaat. De vertrouwenspersonen ervaren in hun gesprekken dat sociale veiligheid een thema is dat aandacht blijft vragen.

In 2022 is informatie op HINT wederom geactualiseerd en verbeterd, zowel op de centrale pagina's als die van de Instituten en Diensten. Dit geldt voor de Nederlandse en Engelstalige pagina's. Alle instituten worden doorgelinkt naar de centrale pagina over vertrouwenspersonen.

Voorlichtingsmateriaal is geïncorporeerd in de introducties van studenten bij elk Instituut. Vertrouwenspersonen komen voor in een online game als onderdeel van de introductiedagen. Ook is informatie toegevoegd aan de introductiepagina voor nieuwe medewerkers.

Vertrouwenspersonen hebben bij diverse instituten en diensten uitleg gegeven over (preventie van) ongewenst gedrag en de rol van de vertrouwenspersonen aan studenten, medewerkers of management.

Er is overleg en afstemming met samenwerkingspartners als decanaat, SLC'ers, Arbodienst, bedrijfsmaatschappelijk werk, mediation, Integrale Veiligheid en onderzoekers van het Werkbelevingsonderzoek.

Hogeschool Rotterdam wil een inclusieve organisatie zijn waar iedere student en medewerker zich veilig voelt. Vertrouwenspersonen vangen studenten en medewerkers op die zich niet veilig voelen binnen Hogeschool Rotterdam of die geconfronteerd worden met ongewenste omgangsvormen zoals (seksuele) intimidatie, agressie, pesten en discriminatie. Hiervoor bestaan de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag en Protocol Seksuele Intimidatie. In 2021 is in opdracht van het College van Bestuur het Beleid Ongewenst Gedrag en het Handelingsprotocol Ongewenst Gedrag aangepast. Een aantal vertrouwenspersonen maakten deel uit van deze werkgroep. In juli 2021 is het beleid en het protocol vastgesteld door het College van Bestuur.

Aan het team vertrouwenspersonen zijn per december 2022 drie nieuwe collega's toegevoegd ter vervanging van collega's die gestopt zijn.

De aanstelling van vertrouwenspersonen specifiek voor racisme en discriminatie vorig jaar heeft geleid tot meerdere meldingen in deze categorie, hetgeen zou kunnen betekenen dat dit drempel verlagend heeft gewerkt. Echter, alle meldingen zijn procentueel flink gestegen, waar ook een deel van deze stijging aan toe te schrijven is. Het team vertrouwenspersonen heeft zich flink ingezet om het stijgende aantal meldingen op korte termijn in behandeling te nemen, hetgeen gelukt is. Geregeld valt ook op dat de intensiteit van de meldingen toeneemt, waardoor soms heftige situaties ontstaan die meer aandacht en tijd vragen.

3. SIGNALERING EN ADVIES AAN BESTUUR, DIRECTIE EN MANAGEMENT

Naast signalering en advies aan het College van Bestuur vindt in toenemende mate contact plaats met directies en managers over sfeer, werkklimaat en (on)gewenst gedrag. Er wordt onder andere gesproken over preventie of mogelijk te nemen stappen en maatregelen in situaties van ongewenst gedrag. In deze gesprekken vormen het aanwezige beleid en protocollen de basis.

In 2022 zijn er een aantal meldingen gedaan aan het College van Bestuur, portefeuillehouder Wijnand van den Brink. Tevens is er met verschillende directies van instituten overleg geweest met de vertrouwenspersonen.

Er wordt door vertrouwenspersonen een signaal afgegeven aan het College van Bestuur als een vertrouwenspersoon meerdere meldingen binnen hetzelfde instituut ontvangt.

4. PROFESSIONALISERING VAN HET PLATFORM IN 2022

Sinds 1 januari 2020 vallen de kosten voor de vertrouwenspersonen (aanstelling, certificering, professionalisering, etc.) onder de dienst OeO. Deze bekostiging vanuit de hogeschoolbegroting biedt de vertrouwenspersonen mogelijkheden zich te ontwikkelen en hun functie beter te vervullen. Er zijn meer uren beschikbaar voor de rol en taken waaronder voorlichting en advisering. De totale omvang in 2022 voor alle vertrouwenspersonen bedroeg 2,2 fte.

De recent aangestelde vertrouwenspersonen zijn al begonnen met de basiscursus of starten zeer binnenkort. Met het afronden van de basiscursus wordt men gecertificeerd. De andere vertrouwenspersonen waren al gecertificeerd. Alle vertrouwenspersonen zijn lid van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen en onderhouden hun professionalisering. De professionalisering wordt bijgehouden door scholing, het volgen van intervisie en seminars.

Elke twee weken is er overleg tussen de vertrouwenspersonen onder leiding van een (wisselende) voorzitter waarvan verslag wordt gemaakt en vastgelegd.

5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

5.1. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN STUDENTEN

Intimidatie/pesten door docenten en medestudenten staat hoog in het aantal meldingen door studenten. De meldingen over discriminatie zijn met 50% gestegen. De bewustwording over ongewenst gedrag en dan met name discriminatie, lijkt vergroot.

Het aanstellen van vertrouwenspersonen specifiek gericht op racisme en discriminatie heeft een toegevoegde waarde. Bijna alle meldingen rondom discriminatie in 2022 zijn terecht gekomen bij deze groep vertrouwenspersonen.

Studenten en docenten voorlichten over ongewenst gedrag werkt preventief. Door het thema bespreekbaar te maken krijgen studenten de boodschap dat de hogeschool de problematiek serieus neemt.

Het Platform Vertrouwenspersonen vraagt het College van Bestuur bij directies aan te dringen op het continu bespreekbaar maken van ongewenst gedrag binnen hun instituten. Waarbij het bespreken van gewenst gedrag, en ook als hogeschool dit middels congruent gedrag te laten zien, belangrijk is. De omgang met elkaar in een veilige tolerante sfeer lijkt moeilijker te zijn, hetgeen congruent is met de maatschappelijke ontwikkelingen.

5.2. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN MEDEWERKERS

Intimidatie/pesten door leidinggevenden blijft het meest voorkomende ongewenst gedrag bij medewerkersmeldingen met een zeer forse zorgelijke stijging. Medewerkers durven en willen hun ervaringen delen met een vertrouwenspersoon. Plekken die aandacht vereisen, worden de laatste jaren door de meldingen sneller zichtbaar.

Vertrouwenspersonen zijn van mening dat in de Management Development programma's en contractbesprekingen er meer aandacht moet zijn voor intermenselijke vaardigheden. Zij vormen de basis voor goede omgangsvormen. Het is bekend dat in de hectiek van het onderwijs van alledag, werkoverleg of reflectie op handelen erbij in kunnen schieten. Als er ook nog veel focus is op rendementscijfers kan het intermenselijk aspect in de verdrukking raken.

Het is belangrijk dat leidinggevenden het goede voorbeeld geven, signalen herkennen, in staat zijn adequaat te interveniëren in concrete situaties en het thema bespreekbaar maken in werkoverleg en functioneringsgesprekken. De vaardigheden die hierbij horen, dienen bij alle leidinggevenden getraind te blijven. Vanzelfsprekend moet het kader van normen en waarden helder zijn. Belangrijk is ook dat nieuwe managers goed begeleid worden. Gelijke behandeling, passend taalgebruik (geweldloze communicatie), transparantie, inclusie en een professionele houding van de leidinggevenden, verdienen de aandacht.

Voorts wil het Platform Vertrouwenspersonen benadrukken dat er, horend bij de rol van vertrouwenspersonen, gebruik gemaakt kan worden van advisering en voorlichting aan managementteams en leidinggevenden rondom ongewenst gedrag.

5.3. AANBEVELINGEN AAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

Iedere melding over ongewenst gedrag is er eigenlijk één teveel. Maar waar mensen samenwerken, komt ongewenst gedrag voor. Hoe meer preventie, hoe beter. Vertrouwenspersonen vervullen een rol in zowel de preventieve als de curatieve kant om een veilige werkomgeving te bewerkstelligen. Iedere medewerker en student heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid.

De vertrouwenspersonen signaleren een oplossende intentie bij zowel directie als onderwijsmanagers bij casussen over ongewenst gedrag. Om recht te doen aan alle betrokkenen (dader en melder, andere betrokkenen) en zorgvuldigheid te garanderen wordt aan het College van Bestuur gevraagd om in gesprek met directeuren regelmatig aandacht te besteden aan het beleid en de protocollen zoals die inmiddels zijn vastgesteld binnen onze Hogeschool en het gewenste gedrag zoals we dat als HR willen uitdragen. En via directeuren in gesprek met onderwijsmanagers. Maak ieders bijdrage op het gebied van een prettig, professioneel en veilig werkklimaat een terugkerend item in de gesprekscyclus. Concreet zou de volgende vraag kunnen worden opgenomen: “Wat is jouw bijdrage aan een prettig en veilig werk- en leerklimate op de Hogeschool Rotterdam?” Dit maakt ons inziens onderdeel uit van kwaliteitsborging.

In begin 2022 is besloten door het CvB om te leren van casussen, en dus een ronde door de HR te gaan maken en hierover in gesprek te gaan op alle niveaus. In het verlengde hiervan willen we een pleidooi houden om te leren van casussen. Welke mogelijkheden ziet het College van Bestuur om bepaalde casussen in een bredere context met relevante partijen te bespreken? Met als doel hiervan te leren. Uiteraard geanonimiseerd en niet herleidbaar naar melders. Uitzoomen van de specifieke casus. De vertrouwenspersonen willen hierover graag in gesprek met het CvB en/of directie.



HOGESCHOOL ROTTERDAM
MAART 2023