

**VERTROUWENSPERSONEN
HOGESCHOOL ROTTERDAM**

jaarverslag
2021

**VERTROUWENSPERSONEN
HOGESCHOOL ROTTERDAM**

Jaarverslag 2021

P. 6—9

1. INLEIDING

P.8—9 1.1 Platform vertrouwenspersonen

P. 10—19

2. OPVANG, ONDERSTEUNING EN BEGELEIDING VAN MELDERS IN 2021

P.12 2.1 Aantal meldingen ongewenst gedrag door studenten in 2021

P.13 2.2 Aard van de meldingen door studenten in 2021

P.14 2.3 Toelichting op de meldingen door studenten in 2021

P.15 2.4 Aantal meldingen ongewenst gedrag door medewerkers in 2021

P.16 2.5 Aard van de meldingen door medewerkers in 2021

P.18 2.6 Toelichting op de meldingen door medewerkers 2021

P.19 2.7 Ingediende klachten bij Klachtencommissie Ongewenst Gedrag

P. 20—21

VOORLICHTING EN BEWUSTWORDING OVER ONGEWENST GEDRAG

P. 22

3. SIGNALERING EN ADVIES AAN BESTUUR, DIRECTIE EN MANAGEMENT

P. 24

4. PROFESSIONALISERING VAN HET PLATFORM IN 2021

P. 26—28

5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

P.27 5.1 Conclusie en aanbeveling studenten

P.27 5.2 Conclusie en aanbeveling medewerkers

P.27 5.3 Aanbeveling aan het College van Bestuur

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 een vertrouwenspersoon.

De primaire rol van de vertrouwenspersoon 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 geregistreerd zodat 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.

Hiernaast speelt de vertrouwenspersoon 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 vertrouwenspersoon 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. In november 2021 is het Platform uitgebreid met vier nieuwe vertrouwenspersonen, specifiek geworven op de thema's discriminatie en racisme en maken daarmee het team diverser van samenstelling.

Samenstelling Platform Vertrouwenspersonen 2021:

Hogeschool Rotterdam Business School (HRBS)

Wout de Folter
Dionne Markelo-Wagiso: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie (CMI)

Diana van Roon
Selina Kofi: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

Instituut voor de Gebouwde Omgeving (IGO)

Willem Werner
Ali Davarci en Maureen Tijtel: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

Instituut voor Engineering en Applied Science (EAS)

Willem Werner
Ali Davarci en Maureen Tijtel: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

Instituut voor Gezondheidszorg (IvG)

Lidy Helsloot
Ali Davarci en Maureen Tijtel: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

Instituut voor Lerarenopleiding (IvL)

Marleen Braat
Ali Davarci en Maureen Tijtel: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

Instituut voor Sociale Opleidingen (ISO)

Marleen Braat
Ali Davarci en Maureen Tijtel: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

Rotterdam Academy (RAC)

Marleen Braat
Maureen Tijtel: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

Rotterdam Business School (RBS)

Wout de Folter
Ali Davarci en Dionne Markelo-Wagiso: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

Rotterdam Mainport Institute (RMI)

Diana van Roon
Selina Kofi: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

Willem de Kooning Academie (WdKA)

Anja Melkert - Nieuwenhuizen
Selina Kofi en Dionne Markelo-Wagiso: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

Rotterdamse Academie voor Bouwkunst (RAvB)

Anja Melkert - Nieuwenhuizen
Selina Kofi: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

Medewerkers diensten en kenniscentra

Gertruud Bartels - van der Ham
Selina Kofi en Dionne Markelo-Wagiso: Specifiek voor meldingen rond racisme/discriminatie.

2.

OPVANG, ONDERSTEUNING EN BEGELEIDING VAN MELDERS IN 2021

In 2021 studeerden circa 40.000 studenten en waren er zo'n 4000 medewerkers werkzaam bij de Hogeschool Rotterdam. Door coronamaatregelen vond leren en werken grotendeels online plaats. Deze grote verandering in leren en werken leverde niet meer of minder meldingen over ongewenst gedrag op bij een vertrouwenspersoon.

Het aantal meldingen wordt vanaf 2016 geregistreerd. Bijna ieder jaar is een stijging in het aantal meldingen zichtbaar, zowel bij studenten als bij medewerkers. In 2020 waren er in totaal 132 meldingen, afgelopen jaar waren er 165 meldingen.

Uit onderzoek van TNO blijkt dat in 2018 15.6% van alle werknemers in Nederland te maken heeft gehad met ongewenst gedrag. Eén op de tien werknemers is wel eens geïntimideerd door collega's of leidinggevenden. Zo'n 8% is wel eens gepest. 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 2% 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 2021

Instituten	Aantal studenten				
	2021	2020	2019	2018	2017
HRBS	16	4	13	15	8
RBS	6	5			
CMI	2	3	11	6	4
WdKA	9	7			
IVL	11	6			
RAC		2	16	5	16
ISO	8	1			
EAS	12	10			
IGO	8	8	11	21	6
RMI		1			
RDM		1			
IVG	2	5	0	1	4
RAvB	1				
Totaal aantal meldingen door studenten	75	53	51	48	38

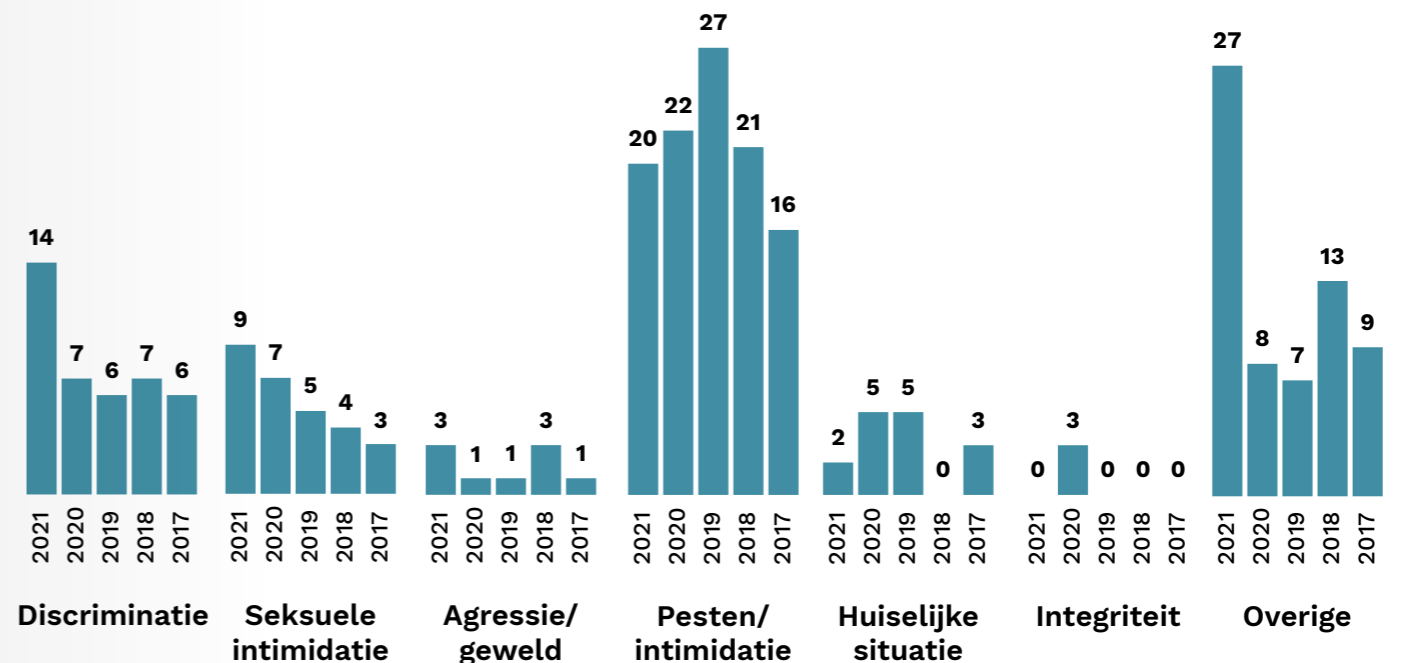
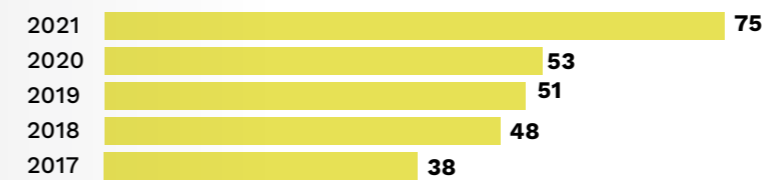
2.2

AARD VAN DE MELDINGEN DOOR STUDENTEN IN 2021

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**

Totaal



2.3

TOELICHTING OP DE MELDINGEN DOOR STUDENTEN IN 2021

Vanaf 2016 zien we een gestage groei van het aantal meldingen. Dit kan o.a. te maken hebben met studentenpopulatie of bereidheid om te melden. Bij HRBS is een flinke stijging waar te nemen.

Meldingen met betrekking tot discriminatie zijn verdubbeld ten opzichte van vorig jaar.

Dit kan komen doordat studenten beter de weg weten te vinden naar de vertrouwenspersoon. Wat ook mogelijk is, is meer bewustwording over dit onderwerp. Die bewustwording kan misschien het gevolg zijn van de interne communicatie over dit onderwerp. Wat waarschijnlijk ook heeft geholpen is de interne vindbaarheid van vertrouwenspersonen. Afgelopen jaar was dit een actiepoint 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 verwezen naar externe hulpverlening.

2.4

AANTAL MELDINGEN ONGEWENST GEDRAG DOOR MEDEWERKERS IN 2021

	Aantal medewerkers				
	2021	2020	2019	2018	2017
HRBS	10	4			
RBS	5	3			
CMI	2	11			
WdKA	17	13			
IVL	4	8			
RAC	5	3			
ISO	5	4			
EAS	16	13			
IGO	7	3			
RMI	1	1			
RDM	2	0			
IVG	3	1			
Diensten	10	9			
Kennis- en Expertisecentra	3	6			
Totaal aantal meldingen door medewerkers	90	79	79	68	40

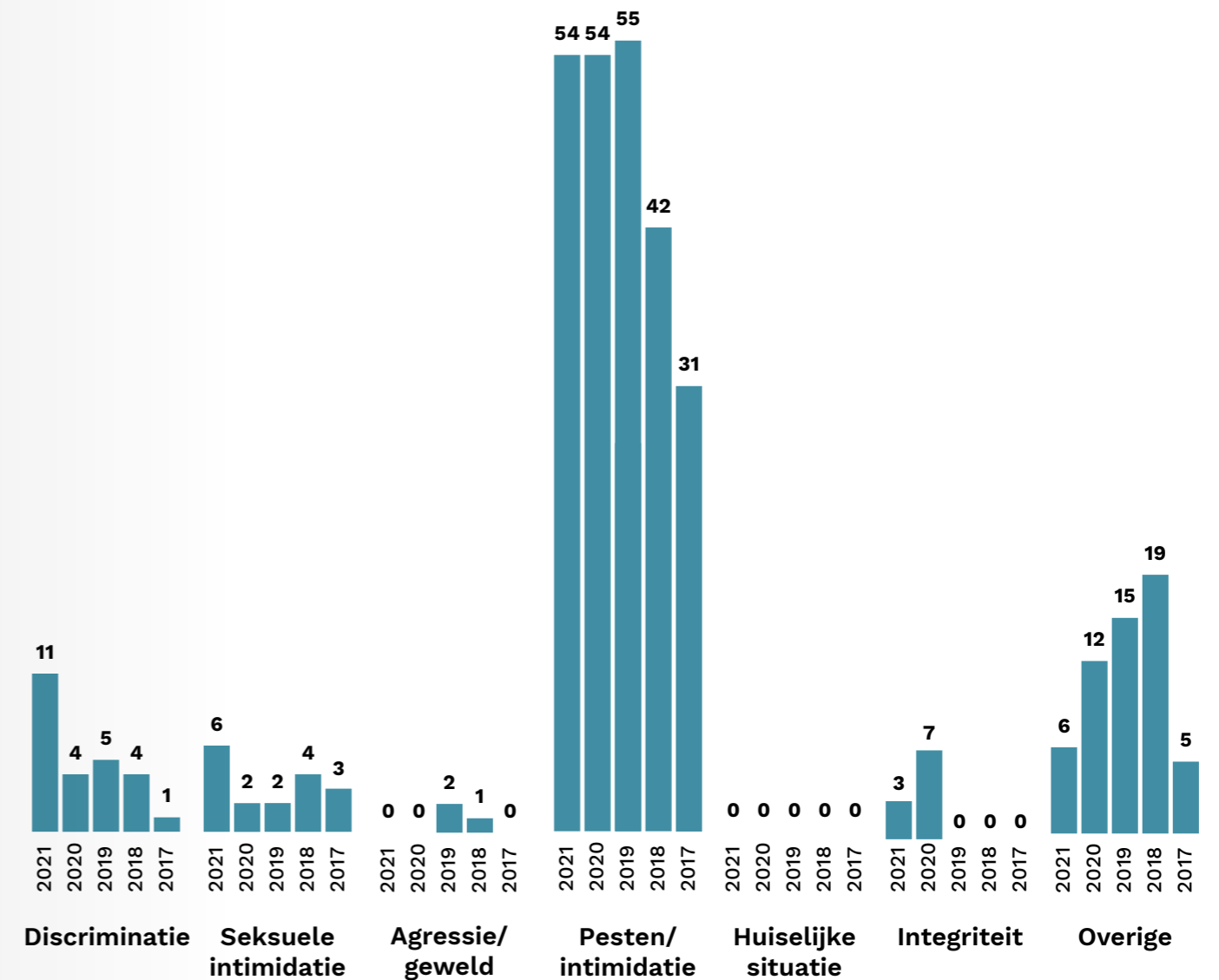
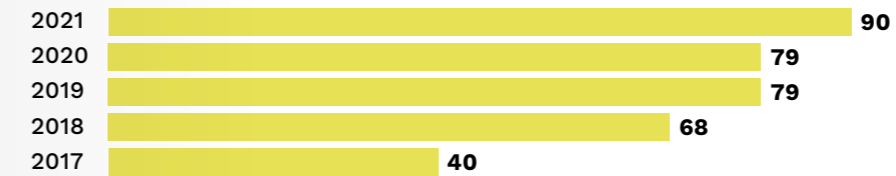
2.5

AARD VAN DE MELDINGEN DOOR MEDEWERKERS IN 2021

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**

Totaal



2.6

TOELICHTING OP DE MELDINGEN DOOR MEDEWERKERS 2021

Ook bij medewerkers zien we vanaf 2016 nog steeds een gestage groei van het totaal aantal meldingen.

Het soort meldingen lijkt repeterend te zijn. Er verandert niet veel ondanks de aandacht die er aan besteed wordt in de organisatie en ondanks de terugkoppeling die er vanuit het platform vertrouwenspersonen gegeven wordt.

Pesten/intimidatie blijft 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 meer dan verdubbeld ten opzichte van vorig jaar.

Dit kan komen doordat ook medewerkers beter de weg weten te vinden naar de vertrouwenspersoon.

Voorbeelden uit de praktijk:

- Leidinggevenden die geen duidelijkheid geven over hun besluiten 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 on gepaste en/of intimiderende taal bezigen in omgang met medewerkers
- Leidinggevenden die medewerkers ongelijk behandelen
- 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 op dit niveau gestabiliseerd. In 2021 vallen vier plekken op met relatief veel meldingen (10 of meer): WdKA, EAS, HRBS en Diensten. Hierbij valt op dat bij HRBS de grootste stijging ten opzichte van vorig jaar is te zien.

HRBS is sinds vorig jaar veel groter geworden, mogelijk speelt dit mee.

Bij CMI en IvL zijn de meldingen gedaald.

Op plekken die er door de jaren heen uitspringen qua meldingen, is er vaak sprake van een minder mensgerichte management stijl.

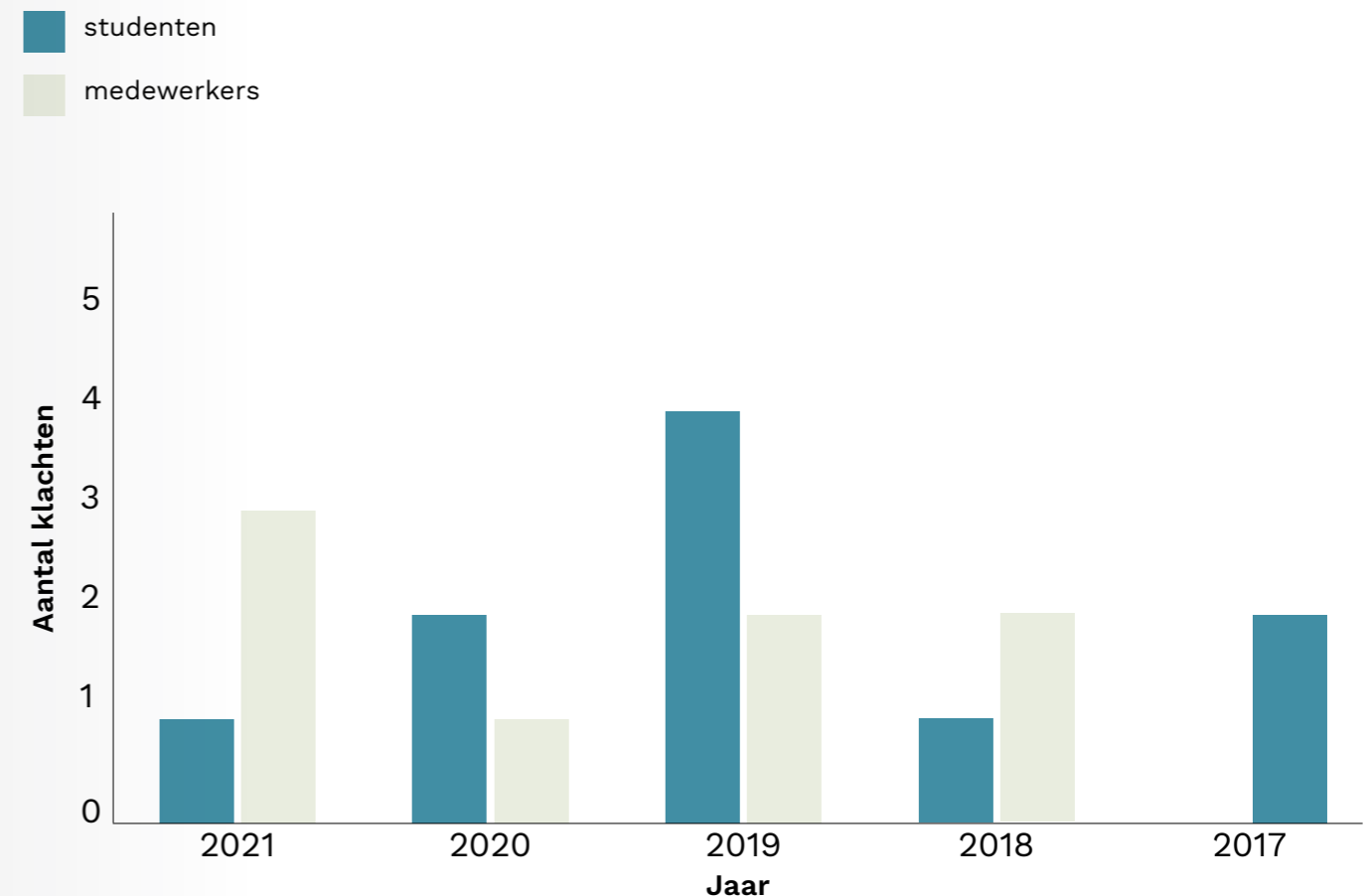
Medewerkers doen ook een beroep op vertrouwenspersonen met kwesties als discriminatie, hoge werkdruk of zorgen over collega's. Waar nodig of gewenst wordt doorverwezen naar mediator, bedrijfsarts, maatschappelijk werk.

2.7

INGEDIENDE KLACHTEN BIJ KLACHTENCOMMISSIE ONGEWENST GEDRAG

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 75 meldingen van de studenten is er 1 terecht gekomen bij de klachtencommissie ongewenst gedrag. Van de 90 meldingen van de medewerkers 3.



VOORLICHTING EN BEWUSTWORDING OVER ONGEWENST GEDRAG

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 2021 is informatie op HINT 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 of Diensten uitleg gegeven over (preventie van) ongewenst gedrag en de rol van de vertrouwenspersoon 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 vier collega's toegevoegd, die specifiek op de thema's racisme en discriminatie geworven zijn. Met de benoeming van de vier nieuwe vertrouwenspersonen geeft de hogeschool invulling aan haar ambitie van een inclusieve hogeschool. Hiermee wordt ook een van de beloftes gerealiseerd uit het actieplan Racisme dat de hogeschool afgelopen zomer presenteerde.

Als onderdeel van het actieplan is de vindbaarheid van vertrouwenspersonen tegen het licht gehouden. Om ervoor te zorgen dat studenten en medewerkers op een laagdrempelige manier en in alle vertrouwelijkheid melding kunnen doen als zij enige vorm van racisme of discriminatie ervaren in het onderwijs of in de werksituatie. Er bleek grote behoefte te bestaan aan functionarissen met de verantwoordelijkheden en autoriteit van vertrouwenspersonen in wie studenten uit niet-gerepresenteerde groepen zich kunnen herkennen. Om die reden is het platform van vertrouwenspersonen uitgebreid met juist vertegenwoordigers uit die groeperingen.

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 2021 is 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 over dezelfde situatie/persoon ontvangt. In een mail naar de portefeuillehouder van het College van Bestuur wordt de aard van melding omschreven en de naam vermeld van de betreffende perso(o)n(en). Het College van Bestuur informeert op haar beurt de betreffende directeur over de melding.

Het afgelopen jaar heeft het College van Bestuur 5 signalen ontvangen over ongewenst gedrag.

4.

PROFESSIONALISERING VAN HET PLATFORM IN 2021

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 2021 voor alle vertrouwenspersonen bedroeg 1,1 fte.

Twee van de vier recent aangestelde vertrouwenspersonen zijn begonnen met de basiscursus, de andere twee starten hiermee begin 2022 . 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

CONCLUSIE EN AANBEVELING STUDENTEN

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

Wij vragen het College van Bestuur bij directies aan te dringen op het continu bespreekbaar maken van ongewenst gedrag binnen hun instituten.

5.2

CONCLUSIE EN AANBEVELING MEDEWERKERS

Intimidatie/pesten door leidinggevenden blijft onverminderd het meest voorkomende ongewenst gedrag bij medewerkersmeldingen. 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 er bij 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.

5.3

AANBEVELING 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 oplossend vermogen bij zowel directie als onderwijsmanagers bij casussen 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 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 leerklimaat op de Hogeschool Rotterdam?”*

Dit maakt ons inziens onderdeel uit van kwaliteitsborging.

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.

