



College van Bestuur

Aan	Vertrouwenspersonen
Van	College van Bestuur
Datum	19 juni 2023
Betreft	Bestuurlijke reactie Jaarverslag vertrouwenspersonen
Aantal pagina's	3

In de vergadering van 22 mei 2023 heeft het College kennisgenomen van het jaarverslag van de vertrouwenspersonen van Hogeschool Rotterdam over het studiejaar 2022.

Het platform vertrouwenspersonen stelt jaarlijks gezamenlijk een verslag op waarin wordt beschreven hoe het afgelopen jaar is verlopen. Hoeveel meldingen er zijn binnengekomen en op welke onderwerpen. Wat opvalt en wat vervolgens de aanbevelingen zijn voor het College. Het College bedankt de vertrouwenspersonen voor dit mooie en volledige verslag.

Het platform van vertrouwenspersonen bestaat uit elf vertrouwenspersonen, die elk als eerste aanspreekpunt verbonden zijn aan meerdere instituten of diensten. Vier van de elf vertrouwenspersonen zijn in 2021 aan het team toegevoegd met als doel om het team diverser van samenstelling te maken en meer aandacht te kunnen geven aan het thema discriminatie.

Het jaarverslag laat zien dat er vanaf 2016 een gestage groei van het totaal aantal meldingen is. De meeste meldingen gaan zowel bij de studenten als bij de medewerkers over intimidatie of pesten. Bij de studenten constateren we dat de meldingen met betrekking tot discriminatie in de afgelopen drie jaar sterk toegenomen zijn. In de verdeling van meldingen over de instituten valt op dat de meeste meldingen van studenten plaatsvonden bij HRBS, RBS, WdKA, IvL en ISO. De meeste meldingen van medewerkers vonden plaats bij HRBS, RAc, WdKA, IGO, de diensten en de kenniscentra. Met betrekking tot de diensten zal overigens aan de vertrouwenspersonen worden gevraagd of het mogelijk is om in een volgend jaar ook per individuele dienst te rapporteren.

De vertrouwenspersonen noemen als mogelijke verklaringen voor de stijging van het aantal meldingen dat studenten en medewerkers de vertrouwenspersonen beter weten te vinden en een toename van de algemene bewustwording over dit onderwerp. Studenten doen ook vaker melding van ervaringen op hun stageplek. Dit is moeilijker te behandelen omdat er meerdere partijen bij betrokken zijn van buiten de organisatie.

We constateren dat het moeilijk is om een eenduidige verklaring voor de stijging van het aantal meldingen te vinden en dat de cijfers een beperkte weergave zijn van wat er daadwerkelijk speelt. We vragen de vertrouwenspersonen daarom om tijdig een signaal af te geven als de aard van de meldingen ernstiger wordt.

Het College voelt zich verantwoordelijk om een veilige hogeschool te creëren, zodat de kans op ongewenst gedrag minimaal is en studenten en medewerkers zich veilig voelen om melding te doen van ongewenst gedrag, als dit toch plaatsvindt. Het jaarverslag geeft aan dat van alle meldingen er in totaal 7 als formele klacht bij de Commissie Ongewenst Gedrag (COG) zijn terechtgekomen. Het College wil graag weten of dit alle klachten zijn die bij de COG zijn binnengekomen of dat alleen formele klachten zijn waarin door vertrouwenspersonen in het voortraject de melders zijn bijgestaan. Mocht hier verschil in zijn, zal dit onderwerp van analyse zijn.

Het College neemt de drie aanbevelingen van de vertrouwenspersonen daarom graag over en geeft hieronder aan hoe we dat zullen doen.

Aanbeveling 1: studenten

De meeste meldingen van studenten betreffen intimidatie of pesten door docenten of medestudenten. Daarnaast is het aantal meldingen met betrekking tot discriminatie met 50% gestegen. De vertrouwenspersonen concluderen dat de bewustwording over ongewenst gedrag en met name discriminatie groter lijkt geworden. Het aanstellen van vertrouwenspersonen specifiek gericht op racisme en discriminatie lijkt een toegevoegde waarde te hebben. Voorlichting over ongewenst gedrag werkt volgens de vertrouwenspersonen preventief en het is daarnaast van belang om het thema bespreekbaar te maken, zodat studenten de boodschap krijgen dat de hogeschool de problematiek van ongewenst gedrag serieus neemt. De vertrouwenspersonen geven als aanbeveling aan het College van Bestuur om bij directies van de instituten aan te dringen op het continu bespreekbaar maken van ongewenst gedrag. Ook voorbeeld gedrag is hierbij van groot belang om een tegengeluid te geven aan de maatschappelijke ontwikkelingen.

Het College zal het onderwerp sociale veiligheid bespreken met het directeurencollectief in een breed management beraad (BMB) in juli volledig gewijd aan dit onderwerp. Tijdens dit BMB zal ook aandacht worden besteed aan de uitkomsten van het werkbelevingsonderzoek en de veiligheidsenquête en ervaringen met casuïstiek om vanuit een brede context te praten over sociale veiligheid op de hogeschool. We zullen de directeuren niet alleen vragen om ongewenst gedrag continu bespreekbaar te maken in hun instituten, maar blijven dit zelf ook doen door sociale veiligheid structureel terug te laten komen op de agenda van de bilaterale overlegcyclus van het College met de verschillende instituten en diensten.

Aanbeveling 2: medewerkers

De meeste meldingen van medewerkers betreffen intimidatie en pesten door leidinggevenden en soms door collega's. De stijging van het aantal meldingen is fors en zorgwekkend. De vertrouwenspersonen geven aan dat medewerkers de afgelopen jaren vaker hun ervaringen delen met een vertrouwenspersoon, waardoor ook duidelijk wordt op welke plekken in de organisatie problemen zijn. De vertrouwenspersonen concluderen dat er op de plekken die er door de jaren uitspringen qua meldingen sprake is van een minder mensgericht managementstijl. De vertrouwenspersonen menen dan ook dat er meer aandacht moet komen voor intermenselijke vaardigheden in de werving van medewerkers, het werkoverleg, de gesprekscyclus en in de professionaliseringsprogramma's voor leidinggevenden. Zij benadrukken dat het belangrijk is dat leidinggevenden het goede voorbeeld geven, signalen herkennen, adequaat kunnen interveniëren indien nodig en ongewenst gedrag bespreekbaar maken. Leidinggevenden kunnen hiervoor ook gebruik maken van de advisering en voorlichting aan managementteams en leidinggevenden door het platform vertrouwenspersonen over ongewenst gedrag en hoe hier mee om te gaan.

Het College is het met de vertrouwenspersonen eens dat het goed bespreken van en omgaan met ongewenst gedrag om specifieke vaardigheden vraagt, niet alleen van leidinggevend, maar van alle medewerkers. Het College heeft naar aanleiding van het jaarverslag vertrouwenspersonen 2021 de directeur Onderwijs en Ontwikkeling gevraagd om na te denken over hoe sociale veiligheid meer ingebed kan worden in het personeelsbeleid. Dit heeft geresulteerd in het opnemen van onderwerp in de gesprekscyclus en het professionaliseringsvraagstuk. Door de hiertoe geboden mogelijkheden in HR2day wordt het vervolgens inzichtelijk hoe hiermee omgegaan wordt.

Aanbeveling 3: kwaliteitsborging

De vertrouwenspersonen vragen het College van Bestuur om in gesprek met directeuren (en via de directeuren in gesprek met onderwijsmanagers) regelmatig aandacht te besteden aan het beleid en de protocollen omtrent ongewenst gedrag en het gewenste gedrag zoals we dat als HR willen uitdragen. Daarnaast zou de bijdrage van werknemers aan een prettig, professioneel en veilig werkklimaat een vast onderdeel van de gesprekscyclus moeten worden. Tevens adviseren de vertrouwenspersonen om na te denken hoe van casuïstiek geleerd kan worden.

Zoals we hierboven aangaven, zullen we sociale veiligheid en ongewenst gedrag op frequente en structurele basis bespreken met de directeuren en is sociale veiligheid onderdeel geworden van de gesprekscyclus en het professionaliseringsbeleid. Het leren van casuïstiek is volgens het College belangrijk en biedt een kans om in gesprek te gaan met de verschillende betrokkenen (vertrouwenspersonen, directeuren, onderwijsmanagers, collegeleden) hoe signalen over ongewenst gedrag opgepakt kunnen worden in de organisatie en hoe het goede gesprek over sociale veiligheid gevoerd kan worden. Dit past naar de mening van het College ook zeer in het voornemen om als hogeschool de PDCA beter te gaan afronden op het onderwerp sociale veiligheid. Het College zal daarom alle beleidsstukken en initiatieven op gebied van sociale veiligheid nog eens te laten toetsen op de daarin aangekondigde acties, deze allemaal opnemen in 1 actielijst of actieprogramma sociale veiligheid, inclusief actiehouders, doorlooptijden én die actielijst terugkerend onderwerp te laten zijn binnen de vergaderingen van het College (voorafgegaan door behandeling in de stuurgroep Arbo).

Om verder invulling te geven aan de zorgplicht van de hogeschool wanneer meldingen zónder dat er sprake is van een formele klacht (en die langs verschillende wegen het College kunnen bereiken) maar waarbij wel actie verlangd wordt, is inmiddels een nieuwe incidentregeling voor integriteitsvraagstukken- en incidenten van kracht geworden. Kern hiervan is dat een multidisciplinair incidententeam het College adviseert over handelingsperspectief, ondersteund vanuit een coördinatiepunt dat belegd is bij Integrale Veiligheid. Regeling en coördinatiepunt werken aanvullend op bestaande regelingen en ondersteunend aan de lijnverantwoordelijkheid, maar voorzien ook in proces van registratie en evaluatie.