



College van Bestuur

Aan	Vertrouwenspersonen
Van	College van Bestuur
Datum	9 juni 2022
Betreft	Bestuurlijke reactie Jaarverslag vertrouwenspersonen
Aantal pagina's	3

In de vergadering van 23 mei 2022 heeft het College kennisgenomen van het jaarverslag van de vertrouwenspersonen van Hogeschool Rotterdam over 2021. Het College is de vertrouwenspersonen erkentelijk voor dit verslag.

Het platform van vertrouwenspersonen bestaat uit tien vertrouwenspersonen, die elk als eerste aanspreekpunt verbonden zijn aan meerdere instituten of diensten. In november 2021 is het platform uitgebreid met vier nieuwe vertrouwenspersonen, 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 over intimidatie of pesten. We constateren dat de meldingen met betrekking tot discriminatie een grote stijging (verdubbeling) laten zien ten opzichte van 2020. In de verdeling van meldingen over de instituten valt op dat de meeste meldingen van studenten plaatsvonden bij HRBS, IvL en EAS. De meeste meldingen van medewerkers vonden plaats bij HRBS, WdKA, EAS en de diensten. De vertrouwenspersonen noemen als mogelijke verklaringen voor de stijging van het aantal meldingen dat studenten en medewerkers de vertrouwenspersonen beter weten te vinden en groeiende studentenaantallen. 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. We nemen de drie aanbevelingen van de vertrouwenspersonen daarom graag over en geven 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 verdubbeld. De vertrouwenspersonen concluderen dat de bewustwording over ongewenst gedrag en met name discriminatie groter lijkt geworden. 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.

Het College zal het jaarverslag van de vertrouwenspersonen bespreken met het directeurencollectief. Dat zullen we doen in samenhang met de uitkomsten van het werkbelevingsonderzoek en de veiligheidsenquête om een breed beeld te krijgen van het ervaren gevoel van sociale veiligheid op de hogeschool. We zullen de directeuren niet alleen vragen om ongewenst gedrag continu bespreekbaar te maken in hun instituten, maar zullen dit ook zelf doen door sociale veiligheid een duidelijke plaats te geven in 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 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 menen 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.

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 leidinggevenden, maar van alle medewerkers. Het College zal de directeur van de dienst Onderwijs en Ontwikkeling vragen om na te denken hoe sociale veiligheid ingebed kan worden in de gesprekscyclus en het professionaliseringsvraagstuk uit te werken.

Aanbeveling 3: kwaliteitsborging

De vertrouwenspersonen vragen het College van Bestuur om in gesprek met directeuren regelmatig aandacht te besteden aan het beleid en de protocollen omtrent ongewenst gedrag. 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 zullen we onderzoeken hoe sociale veiligheid onderdeel kan worden 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. Wij zullen daarom een drietal gesprekken in de organisatie organiseren (bij HRBS, FIT en WdKA) om hier aan de hand van concrete casuïstiek mee te oefenen. We zullen hier ook een lector met expertise over sociale veiligheid bij betrekken, om dit onderzoekend aan te kunnen pakken. De uitkomsten van deze gesprekken zullen we vervolgens generiek met de directeuren bespreken, met als doel om te bekijken hoe we het oppakken van signalen van ongewenst gedrag en de gespreksvoering kunnen professionaliseren en daarmee de kwaliteitsborging omtrent ongewenst gedrag kunnen verbeteren.

Ten slotte constateren we dat er binnen de hogeschool op verschillende plekken en manieren signalen over ongewenst gedrag en sociale veiligheid binnen komen. Om tot een integrale aanpak hiervan te kunnen komen, vraagt het College aan de manager Integrale Veiligheid om te onderzoeken

hoe de triage van signalen en meldingen in de hogeschool gecoördineerd kan worden, met als doel dat signalen en meldingen op harmonische wijze op de juiste plek terecht komen, bijvoorbeeld bij de vertrouwenspersonen en een goede registratie en evaluatie mogelijk te maken.