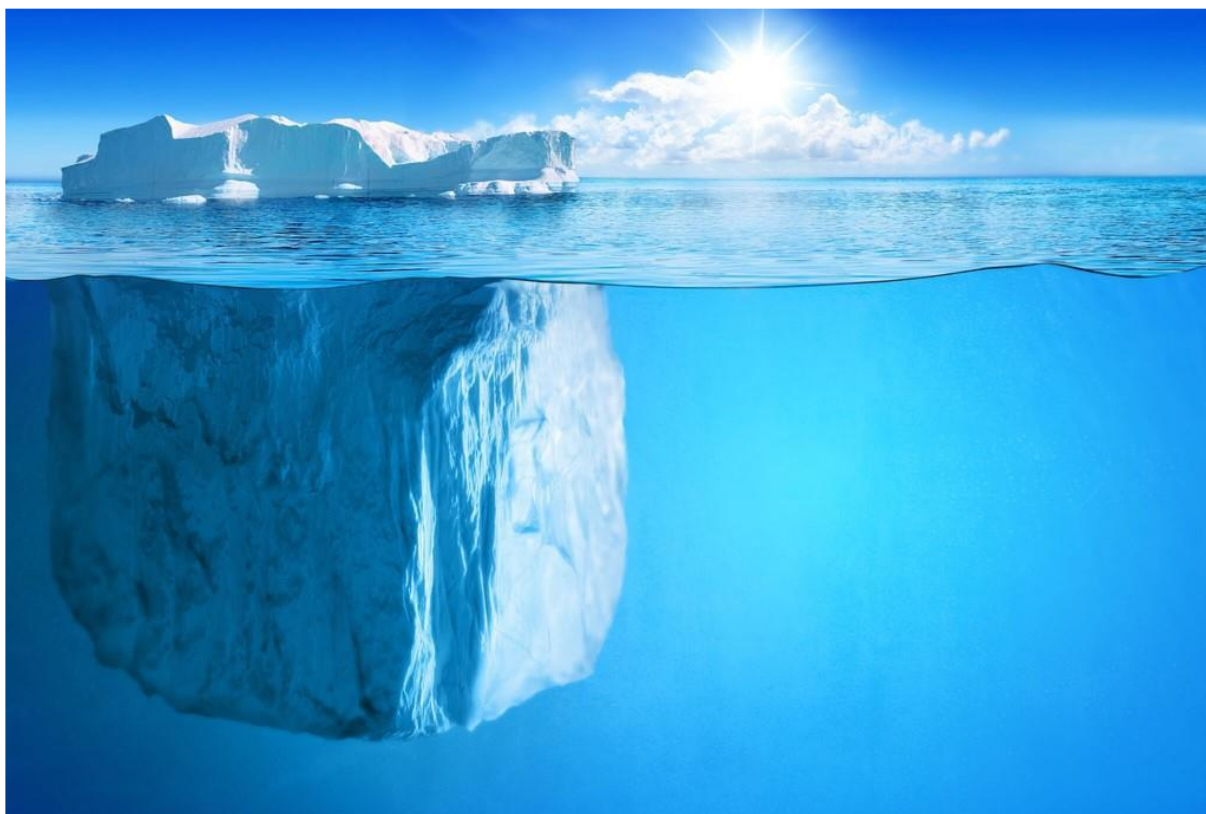




HOGESCHOOL
ROTTERDAM

JAARVERSLAG 2024

VERTROUWENSPERSONEN



Instituut/Dienst

Datum

Onderwijs en Ontwikkeling

3 maart 2025

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Opvang, ondersteuning en begeleiding van melders in 2024	5
2.1.	Meldingen door studenten	6
2.2.	Aard van de meldingen door studenten	7
2.3.	Toelichting op de meldingen door studenten	8
2.4.	Meldingen door medewerkers	9
2.5.	Aard van de meldingen door medewerkers	10
2.6.	Toelichting op de meldingen door medewerkers	12
3.	Ingediende klachten bij commissie ongewenst gedrag	14
4.	Platform Vertrouwenspersonen	15
5.	Signalering en advies aan bestuur, directie en management	18
6.	Conclusies en aanbevelingen	19
6.1.	Conclusies en aanbevelingen studenten	19
6.2.	Conclusies en aanbevelingen medewerkers	19
6.3.	Aanbevelingen aan het College van Bestuur	20
7.	Literatuurlijst	22

1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag Platform Vertrouwenspersonen 2024. Dit jaar is wederom de waarde van de vertrouwenspersoon als vast onderdeel in de organisatie gebleken, zowel voor studenten als medewerkers. Wij dragen graag bij aan een veiligere en meer integere omgeving waarin zowel studenten als medewerkers zo goed mogelijk kunnen functioneren.

Het doel van dit jaarverslag is op een transparante manier te rapporteren over de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen, gerelateerd aan de borging van sociale veiligheid binnen de Hogeschool Rotterdam. Gekozen is de herleidbare casuïstiek weg te laten ter bescherming van de anonimiteit van, en mogelijke herleidbaarheid naar, de melders.

Ongewenst gedrag staat voor gedrag dat als ongewenst wordt *ervaren*. In de Arbowet vallen (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie onder ongewenst omgangsvormen. Hogeschool Rotterdam (HR) wil het voorbeeld geven van een veerkrachtige, verantwoordelijke en rechtvaardige samenleving in het klein. Ook wil de HR maximale inspanning leveren om een inclusieve hogeschool te zijn waar elke student en medewerker zich welkom, veilig, gezien en erkend voelt (Strategische agenda 2023-2028, [Missie, visie en strategie - Hogeschool Rotterdam](#)).

Ongewenst gedrag is daarom 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 leergemeenschap (Beleid Ongewenst Gedrag van Hogeschool Rotterdam, vastgesteld door het College van Bestuur op 5 juli 2021).

Wanneer iemand ongewenste omgangsvormen ervaart of wanneer iemand tegen een integriteitsschending aanloopt, is het van groot belang dat iemand diens verhaal met betrekking tot deze ervaring met iemand kan delen. Veelal is er bij de student of medewerker de behoefte het verhaal in alle vertrouwelijkheid en veiligheid te delen om zo de handelingsperspectieven te verkennen. Dit kan bij een vertrouwenspersoon. Het verhaal delen met een andere functionaris kan een risico geven op te snel handelen.

De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en empathische ondersteuning, luistert zonder vooroordelen en helpt de student of medewerker hun gevoelens en problemen te verwoorden. Het doel is de student of medewerker te begeleiden bij het vinden van hun eigen weg naar een oplossing. De eigen regie van de melder is belangrijk en leidend. De vertrouwenspersoon doet niet aan waarheidsvinding, maar adviseert over mogelijke

vervolgstappen en kan helpen bij het navigeren door de interne procedures of doorverwijzen naar externe instanties. Een vertrouwenspersoon probeert zo de-escalerend mogelijk op te treden.

Naast de opvang en begeleiding van een student of medewerker heeft de vertrouwenspersoon ook de taak om voorlichting en advies te geven 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.

Het ervaren van ongewenst gedrag kent veel negatieve gevolgen. Het ervaren van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer gaat gepaard met een hogere kans op gezondheidsrisico's (Khubchandani & Price, 2015) en langdurig ziekteverzuim (Nabe-Nielsen, et al., 2016). Diverse internationale wetenschappelijke onderzoeken tonen tevens aan dat het ervaren van discriminatie en/of racisme gepaard gaat met een slechtere gezondheid en minder welbevinden (Pascoe & Smart Richman, 2009; Schmitt et al., 2014; Paradies et al., 2015; Benner et al., 2018; Stopforth et al., 2022) en minder werktevredenheid (Ensher et al., 2001). Nederlandse onderzoeken tonen het verband tussen ervaren discriminatie en een slechtere mentale gezondheid en meer psychische klachten (Van de Beek et al., 2017), zoals depressie (Andriessen et al., 2014). Gezondheidsschade wordt ook gezien bij het ervaren van seksuele intimidatie; niet alleen op de werkvloer (Chan et al., 2008) maar ook in algemene zin (Basile & Smith, 2011). Deze negatieve effecten treffen niet alleen de mensen die zelf ongewenste omgangsvormen ervaren. Het zien van deze omgangsvormen op de werkvloer kan ook bij anderen leiden tot een lagere werktevredenheid en minder welzijn (Nielsen et al., 2024). Bovendien beperken de negatieve gevolgen van ongewenste omgangsvormen zich vaak niet alleen tot de werkplek. Doordat men de gevolgen meeneemt naar de thuissituatie kan dit een negatief effect hebben op het gezinsleven (Boudrias et al., 2021). Samen illustreren deze onderzoeken de omvangrijke negatieve impact die ongewenste omgangsvormen kan hebben op de levens van mensen.

2. Opvang, ondersteuning en begeleiding van melders in 2024

In 2024 studeerden circa 39.000 studenten bij de HR en waren er zo'n 4.200 medewerkers werkzaam. Waar in de afgelopen jaren er steeds een stijging te zien is geweest in het aantal meldingen blijkt er in 2024 juist een daling te zijn geweest bij meldingen door zowel studenten als medewerkers van de Hogeschool.

In 2023 waren er 82 meldingen door studenten; in 2024 zijn er 67 meldingen gedaan. Bij medewerkers waren er in 2023 172 meldingen; in 2024 zijn dit er 148.

Ruim 3,5 % van de werknemers van Hogeschool Rotterdam meldt ongewenst gedrag. Een dergelijk relatief laag percentage zou kunnen worden geïnterpreteerd als een positief signaal. Tegelijk heeft onderzoek uitgewezen dat pesten en intimidatie vaker voorkomt dan gemeld wordt. We gaan er daarom vanuit dat niet alle studenten en medewerkers die pestgedrag of intimidatie hebben ervaren naar een vertrouwenspersoon zijn gestapt.

Landelijk wordt 1 op de 6 werknemers gepest, gediscrimineerd of geïntimideerd. Van deze werknemers heeft 11,1 % te maken met agressie, 8% met pesten, 4,7% met discriminatie, 1,8% met seksuele intimidatie en 0,4% met lichamelijk geweld. Gemiddeld neemt een slachtoffer van ongewenst gedrag zeven extra verzuimdagen op. Binnen de HR worden we hier ook mee geconfronteerd.

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

2.1. Meldingen door studenten

<i>Instituut</i>	<i>2024***</i>	<i>2023</i>	<i>2022</i>
CMI	8 / 2.688	5	7
EAS	1 / 2.953	3	3
HRBS*	-	-	17
HOD	0 / 76	0	0
IGO	4 / 3.928	8	8
ISO	8 / 2.099	10	13
IVG	5 / 4.235	5	8
IVL	11 / 3.950	9	17
RAC	3 / 4.074	5	3
RAVB**	-	5	1
RBS	13 / 10.559	17	15
RMI	3 / 1.125	2	5
WDKA	11 / 2.535	11	14
<i>Totaal</i>	<i>67 / 38.222</i>	<i>82</i>	<i>111</i>

*HRBS valt nu onder RBS

**RAVB valt nu onder IGO

***Vanaf 2024 vermelden wij, op verzoek van het College van Bestuur, naast het aantal meldingen ook het totaal aantal studenten per instituut, dus in **x/y** geeft **x** het aantal meldingen weer en **y** het aantal studenten per instituut. Dit doen wij zodat verschillen in het aantal meldingen (**x**) per instituut beter geduid kunnen worden en in ratio naar het totaal aantal studenten (**y**) per instituut gezien kunnen worden.

2.2. Aard van de meldingen door studenten

De meldingen worden weergegeven in de volgende categorieën:

Discriminatie: ongelijke behandeling, direct of indirect onderscheid volgens artikel 1 Grondwet en Wet Gelijke Behandeling

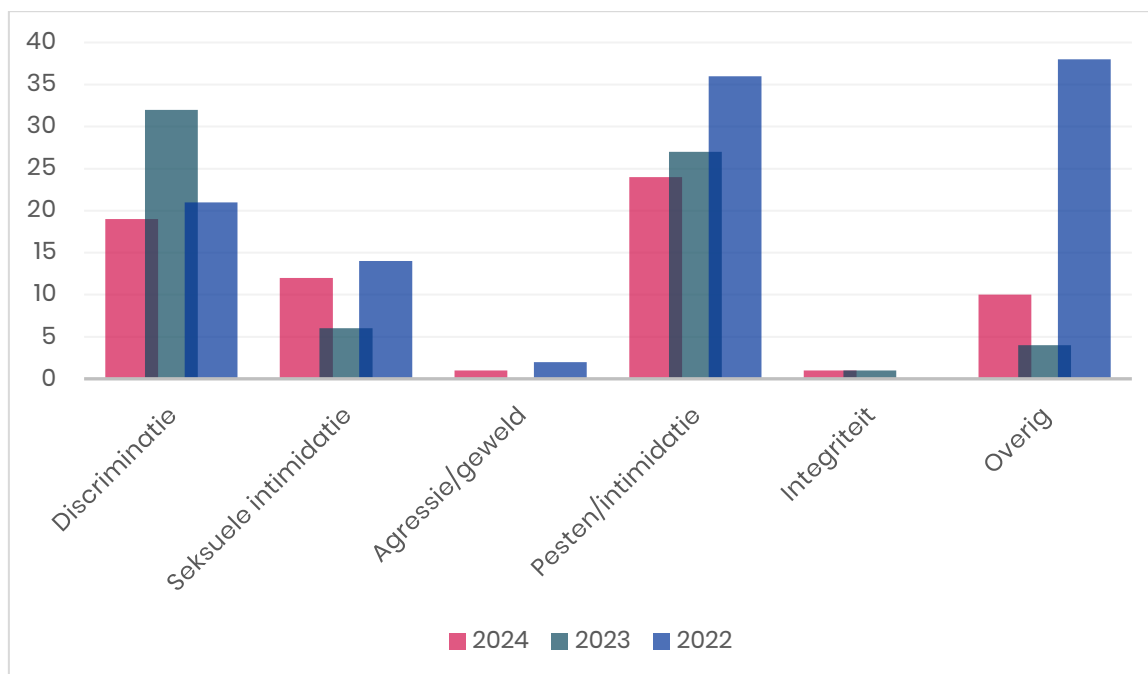
Seksuele intimidatie: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast

Agressie/geweld: voorvallen waarbij een student psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, 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

(Wetenschappelijke) integriteit: men spreekt van een integriteitskwestie wanneer het maatschappelijk belang een rol speelt. Er zou sprake kunnen zijn van een misstand als dit maatschappelijk belang in het geding komt, zoals bij schendingen van wettelijke voorschriften.

Overig, bijvoorbeeld een studiegerelateerd conflict of onenigheid met een medestudent, een privésituatie, of advies aan derde partijen zoals ooggetuigen die zelf niet direct betrokken zijn bij hetgeen dat gemeld wordt.



2.3. Toelichting op de meldingen door studenten

Het aantal studenten dat een vertrouwenspersoon heeft benaderd is lager dan het jaar daarvoor. Er waren 67 meldingen in 2024 ten opzichte van 82 meldingen in 2023.

Misschien voelen studenten zich veiliger en voelen zij zich minder geroepen om naar een vertrouwenspersoon toe te stappen. Echter kan het er ook mee te maken hebben dat studenten de weg naar de vertrouwenspersoon niet goed weten te vinden of nemen zij om andere redenen geen contact op. Mogelijk is het aantal studenten dat ongewenst gedrag ervaart dus hoger dan de cijfers op dit moment laten zien.

De meeste meldingen gaan net als in voorgaande jaren over pesten en intimidatie (24 van de 67 meldingen, of 39 %) en discriminatie (19 van de 67 meldingen, of 28 %) die studenten ervaren; deze hebben voornamelijk betrekking op docenten (18 van de 19 meldingen). Dit is een zorgelijke tendens die aandacht vereist.

Dit ondersteunt nog steeds het belang van extra aandacht voor racisme en discriminatie bij de vertrouwenspersonen.

Verder valt op dat het aantal meldingen over seksuele intimidatie is verdubbeld (12 meldingen), waarvan 6 door een medestudent en 4 door een docent. Het is belangrijk om deze kwestie nauwkeurig te monitoren in de komende tijden.

2.4. Meldingen door medewerkers*

<i>Instituten</i>	<i>2024***</i>	<i>2023</i>	<i>2022</i>
CMI	21 / 246	5	9
EAS	8 / 269	8	7
HRBS**	-	-	21
HOD	2 / 12	6	-
IGO	6 / 309	22	22
ISO	5 / 179	11	8
IVG	8 / 434	9	1
IVL	13 / 377	13	4
RAC	11 / 299	11	10
RBS	10 / 663	16	8
RMI	0 / 82	0	1
WDKA	20 / 341	31	14
<i>Sub-totaal</i>	<i>104</i>	<i>132</i>	<i>105</i>

*Peercoaches, student-assistenten en stagiair(e)s maken geen deel uit van deze aantallen

**HRBS valt nu onder RBS

***Vanaf 2024 vermelden wij, op verzoek van het College van Bestuur, naast het aantal meldingen ook het totaal aantal medewerkers per instituut, dus in **x/y** geeft **x** het aantal meldingen weer en **y** het aantal medewerkers per instituut. Dit doen wij zodat verschillen in het aantal meldingen (**x**) per instituut beter geduid kunnen worden en in ratio naar het totaal aantal medewerkers (**y**) per instituut gezien kunnen worden.

<i>Diensten</i>	<i>2024</i>	<i>2023</i>	<i>2022</i>
AIC	5 / 130	5	<i>onbekend</i>
CcS	7 / 105	5	<i>onbekend</i>
IDT	4 / 146	5	<i>onbekend</i>
OeO	11 / 224	6	<i>onbekend</i>
VeF	5 / 159	<i>onbekend</i>	<i>onbekend</i>
<i>Sub-totaal</i>	<i>32</i>	<i>21</i>	<i>29</i>

<i>Centra</i>	<i>2024</i>	<i>2023</i>	<i>2022</i>
CoE HRTech	2 / 41	3	<i>onbekend</i>
CoE EMI	4 / 19	12	<i>onbekend</i>
Business Innovation	1 / 24	0	<i>onbekend</i>
Creating 010	0 / 20	2	<i>onbekend</i>
Talentontwikkeling	4 / 43	1	<i>onbekend</i>
WdKA	0 / 2	0	<i>onbekend</i>
OKC	0 / 46	0	<i>onbekend</i>
Zorginnovaties	1 / 50	1	<i>onbekend</i>
<i>Sub-totaal</i>	<i>12</i>	<i>19</i>	<i>13</i>

<i>Totaal</i>	<i>148 / 4.223</i>	<i>172</i>	<i>147</i>
---------------	--------------------	------------	------------

2.5. Aard van de meldingen door medewerkers

De meldingen worden weergegeven in de volgende categorieën:

Discriminatie: ongelijke behandeling, direct of indirect onderscheid volgens artikel 1 Grondwet en Wet Gelijke Behandeling

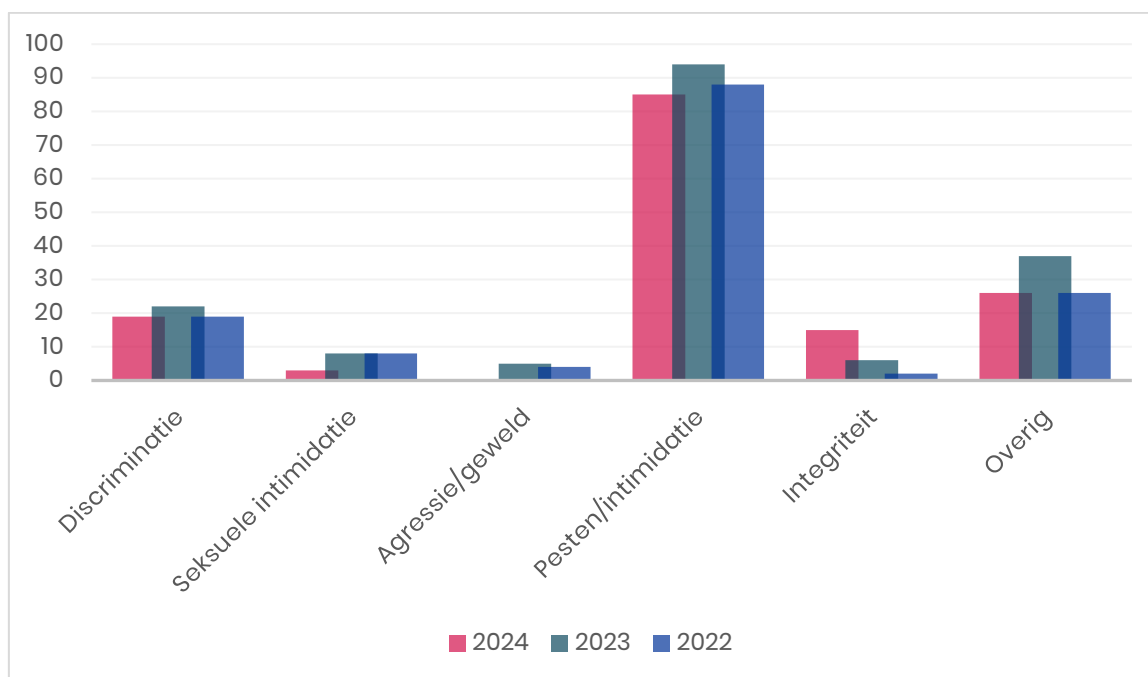
Seksuele intimidatie: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast

Agressie/geweld: voorvallen waarbij een student psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, 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

(Wetenschappelijke) integriteit: men spreekt van een integriteitskwestie wanneer het maatschappelijk belang een rol speelt. Er zou sprake kunnen zijn van een misstand als dit maatschappelijk belang in het geding komt, zoals bij schendingen van wettelijke voorschriften.

Overig, bijvoorbeeld een arbeidsconflict, een privésituatie, of advies aan derde partijen zoals oorgetuigen of leidinggevenden die zelf niet direct betrokken zijn bij hetgeen dat gemeld wordt.



2.6. Toelichting op de meldingen door medewerkers

Er waren 148 meldingen in 2024 ten opzichte van 172 meldingen in 2023.

De meeste meldingen van medewerkers gaan over pesten en intimidatie (85 van de in totaal 148 meldingen, of 57%). Zij ervaren dit voornamelijk van leidinggevenden (66 meldingen) en in mindere mate door collega's (13 meldingen). Net als in voorgaande jaren vormen meldingen over pesten en intimidatie de meerderheid van alle meldingen.

Met name in verhouding tot leidinggevende geldt dat medewerkers zich niet sociaal veilig kunnen voelen. Dit zien wij ook terug in gesprekken die wij hebben met melders.

Uit deze gesprekken is gebleken dat medewerkers moeite ondervinden in de volgende situaties m.b.t. hun leidinggevende:

- Geen duidelijkheid en gebrek aan goede communicatie over besluiten (denk aan plotselinge veranderingen in het takenpakket, rolwisselingen, reorganisaties; contracten die niet verlengd worden); medewerkers ervaren hierin veelal geen gehoor of overleg;
- Beloftes die niet waargemaakt worden;
- Ongepaste en/of intimiderende taal in omgang met medewerkers;
- Ongewenste seksuele aandacht;
- Ongelijke behandeling;
- Een roddelcultuur onder collega's waar soms ook de leidinggevende aan meedoet;
- Pesten, stoken, dreigen of buitensluiten.

Verder zijn er ook bezuinigingen geweest in het afgelopen jaar, wat zou kunnen drukken op onderlinge verhoudingen binnen teams met als gevolg dat er zich ongewenst gedrag gaat voordoen.

In de categorie discriminatie zijn er 19 meldingen gedaan door medewerkers, wat neerkomt op 13% van de in totaal 148 meldingen. Hiervan hadden 15 meldingen betrekking op een leidinggevende en de overige 4 op een collega. Ook in 2023 hadden de meeste meldingen betrekking op een leidinggevende (13 van de 22 meldingen) en in mindere mate op een collega (7 van de 22 meldingen). Op basis van deze gegevens kan gesproken worden van een tendens die aandacht vereist.

Het valt op dat het aantal meldingen over integriteit aanzienlijk is gestegen (15 meldingen in 2024) ten opzichte van het jaar daarvoor (6 meldingen in 2023).

Bij CMI is een aanzienlijke stijging te zien in het aantal meldingen (van 5 naar 21). Veel van deze meldingen gaan over één kwestie, maar er komen ook meldingen uit meerdere onderdelen van het instituut.

Bij de Diensten is een stijging te zien van 21 naar 32 meldingen. Mogelijk heeft dit te maken met de vernieuwde bedrijfsvoering, de herindeling van teams en/of de wisselingen van managers en de spanningen en onzekerheden die hier het gevolg van kunnen zijn.

Bij IGO is een tegenovergestelde trend te zien (van 22 naar 5). Hier lijkt na een rumoerig 2023 de rust te zijn teruggekeerd.

Bij WdKA is ook een daling te zien (van 31 naar 20). Het jaar 2023 was een bijzonder onrustig jaar op WdKA vanwege aangekondigde bezuinigingen en contracten die niet werden verlengd. Hoewel 2024 minder onrustig blijkt te zijn geweest, zijn er nog steeds relatief veel meldingen ten opzichte van andere instituten.

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 of maatschappelijk werker.

3. Ingediende klachten bij commissie ongewenst gedrag

<i>Klachten</i>	<i>2024</i>	<i>2023</i>	<i>2022</i>
Studenten	0	0	5
Medewerkers	2	6	2
<i>Totaal</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>7</i>

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.

Van de 148 meldingen van medewerkers zijn er twee terechtgekomen bij de klachtencommissie ongewenst gedrag.

4. Platform Vertrouwenspersonen

Sinds 2020 bestaat binnen de HR het Platform Vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen op dit platform zijn gecertificeerd en aangesloten bij de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV). De vertrouwenspersonen blijven zichzelf professionaliseren door middel van scholing, intervisiebijeenkomsten en seminars. Tweemaal per maand komen de vertrouwenspersonen bij elkaar. De ene keer is dit in de vorm van een vergadering; de tweede keer bestaat uit intervisie waarbij casuïstiek wordt besproken waarbij de anonimiteit van de melder gewaarborgd blijft.

Het Platform Vertrouwenspersonen heeft een onafhankelijke positie in de organisatie en legt verantwoording af aan het College van Bestuur. Hoewel de vertrouwenspersonen centraal georganiseerd zijn en onder OeO vallen, zijn zij als eerste aanspreekpunt verbonden aan een of meerdere instituten en/of diensten binnen Hogeschool Rotterdam. Enkele vertrouwenspersonen worden specifiek (maar niet beperkt tot) ingezet op de thema's discriminatie en racisme.

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 de werkgroep die hiervoor verantwoordelijk was. In juli 2021 is het beleid en het protocol vastgesteld door het College van Bestuur. De reglementen voor Vertrouwenspersonen, Begeleidingsfunctionarissen en Klachtenregeling, zijn er in 2024 uitgelicht, herzien en opnieuw vastgesteld.

Vanuit opgedane ervaringen wil het Platform Vertrouwenspersonen blijven bijdragen aan voorlichting, bewustwording en dialoog ter versterking van een veilig leer- en werkklimaat. Het Platform Vertrouwenspersonen bestaat uit 10 vertrouwenspersonen voor in totaal 2.0 fte. Per mei 2024 zijn drie nieuwe collega's gestart en per januari 2025 zullen twee nieuwe collega's toegevoegd worden, allen ter vervanging van collega's die gestopt zijn. Met een platform van 10 vertrouwenspersonen kan elk van de locaties van de hogeschool laagdrempelig bediend worden. Hogeschool Rotterdam onderscheidt zich hierin van andere hogescholen, die vaak op één locatie zijn gesitueerd. De totale omvang van 2.0 fte is niet groter dan bij de andere grote hogescholen. Het platform maakt tevens vervanging bij ziekte van collega's makkelijk evenals gezamenlijke professionalisering en intervisie. De taak van de vertrouwenspersoon is op deze manier beter te dragen binnen een platform.

De vertrouwenspersonen ervaren in hun gesprekken dat sociale veiligheid een thema is dat aandacht blijft vragen. Enkele vertrouwenspersonen maken deel uit van de Klankborggroep Sociale Veiligheid; dit is een traject om te komen tot een structureel en samenhangend beleid voor de aanpak van ongewenste omgangsvormen. Belangrijke onderdelen van het beleidskader zijn preventie en het afhandelen van meldingen en klachten. Ook worden taken en verantwoordelijkheden geformuleerd. Met betrekking op preventie worden risico's op ongewenste omgangsvormen in de organisatie en mogelijkheden om die te verkleinen in kaart gebracht. Ook wordt aandacht worden besteed aan de benodigde middelen voor de uitvoering van het beleid en de borging van het beleid in de PDCA-cyclus.

Dit project volgt op het vaststellen van een aantal nieuwe en gewijzigde reglementen die verband houden met sociale veiligheid. Hiertoe zijn vanaf juni 2024 sessies gehouden onder leiding van extern expert Ali Kuiper met o.a. managers, HRM Business Partners, vertrouwenspersonen, Integrale Veiligheid, decanen, CMR en concernstaf.

Om MT's en leidinggevende in te lichten over de gewijzigde reglementen maar ook, nog belangrijker, om het thema van sociale veiligheid nogmaals onder de aandacht te brengen hebben de HRM Business Partners en vertrouwenspersonen in het najaar van 2024 gezamenlijk een presentatie voorbereid om in het voorjaar van 2025 te geven. Het doel is om kennis en handelingsvaardigheid van leidinggevenden te verbreden naar preventie, psychologische veiligheid, 1^e escalatie via de lijn en andere onderwerpen die mogelijk relevant zijn. Er wordt extra aandacht besteed aan de voorbeeldfunctie die leidinggevenden hebben in de omgang met medewerkers.

In 2024 is informatie over de vertrouwenspersonen op HINT wederom geactualiseerd, 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. Er zijn filmpjes en video's toegevoegd en het jaarverslag is gepubliceerd.

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. Daarnaast nemen de vertrouwenspersonen deel aan verschillende landelijke en gemeentelijke netwerken.

De aanstelling van vertrouwenspersonen specifiek voor racisme en discriminatie sinds 2023 heeft geleid tot meerdere meldingen in deze categorie, hetgeen zou kunnen betekenen dat dit drempelverlagend heeft gewerkt.

De vertrouwenspersonen hebben zich flink ingezet om alle 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. Hierdoor hebben vertrouwenspersonen geregeld meerdere contactmomenten hebben met een enkele melder, zowel via e-mail/Teams als meetings.

5. 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 2024 is er één signalering gedaan aan het College van Bestuur, specifiek bij portefeuillehouder Wijnand van den Brink. Tevens is er met verschillende directies van instituten overleg geweest met de vertrouwenspersonen.

6. Conclusies en aanbevelingen

6.1. Conclusies en aanbevelingen studenten

De meeste meldingen die zijn gedaan door studenten gingen over pesten/intimidatie (24 meldingen), discriminatie (19 meldingen) en seksuele intimidatie (12 meldingen).

Hoewel er in 2024 een stuk minder meldingen zijn gedaan over racisme en discriminatie dan in 2023 zijn er in de afgelopen jaren alsnog relatief meer meldingen gedaan die gaan over deze onderwerpen. Dit is met name het geval sinds de aanstelling van vertrouwenspersonen specifiek op deze thema's, dus dit blijkt wederom van toegevoegde waarde te zijn.

Voorlichting over deze onderwerpen aan zowel studenten als docenten werkt preventief. Dit geldt voor alle vormen van ongewenst gedrag. Door deze thema's bespreekbaar te maken en onder de aandacht te brengen krijgen studenten de boodschap dat de hogeschool de problematiek serieus neemt.

Het Platform Vertrouwenspersonen vraagt het College van Bestuur om directies continu aan te moedigen om deze onderwerpen bespreekbaar te maken binnen hun instituten, bijvoorbeeld via de SLC's. Hierbij is het belangrijk dat er ook wordt gesproken over wat *gewenst gedrag* is en dat wij dit als hogeschool ook laten zien middels congruent gedrag. De omgang met elkaar in een veilige tolerante sfeer lijkt moeilijker te zijn geworden, hetgeen congruent is met maatschappelijke en globale ontwikkelingen.

6.2. Conclusies en aanbevelingen medewerkers

Pesten/intimidatie door leidinggevenden blijft de meest voorkomende vorm van 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 erbij in kunnen schieten. Als er ook nog veel focus is op rendementscijfers kan het intermenselijk aspect in de verdrukking raken. Ondanks de aandacht die er nu al voor is, zou hier nog een verdiepingsslag kunnen worden gemaakt.

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 werkoverleggen 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. De training die de Business Partners samen met de vertrouwenspersonen in het voorjaar van 2025 aan de MT's geven zullen hieraan kunnen bijdragen.

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.

6.3. Aanbevelingen aan het College van Bestuur

Iedere melding over ongewenst gedrag is er een te veel. Echter, waar mensen samenwerken, komt ongewenst gedrag voor. Hoe meer wij kunnen inzetten op 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 ook 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 en 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 Hogeschool Rotterdam willen uitdragen.

De grootste aanbeveling is en blijft het onder de aandacht brengen van een veilig leer- en werkklimaat bij leidinggevenden. Inmiddels vinden inclusieve leiderschapstrainingen plaats; wij moedigen aan om dit te blijven doen. (Sociale) veiligheid is een onderwerp dat onderhevig is aan maatschappelijke en globale invloeden, dus regelmatige bijscholing is van groot belang.

Verder doen wij de volgende aanbevelingen:

- Stel een handelingsprotocol op voor leidinggevenden met betrekking tot een veilig werkleer klimaat;
- Zet in op het duidelijker en transparanter maken van het beleid rondom sociale veiligheid en de infrastructuur van ondersteuning voor studenten én medewerkers; zorg ervoor dat alle instituten een informatiecampagne hieromtrent uitrollen;
- Zie erop toe dat alle instituten zo nodig op meerdere momenten in het jaar de ruimte geven aan de vertrouwenspersonen zich voor te stellen en voorlichting te geven aan studenten en medewerkers, bijvoorbeeld tijdens de introductiedagen, de *on- en reboarding* van nieuwe medewerkers, kick-off bijeenkomsten aan het begin van een blok/semester/jaar, etc.; maak dit ook mogelijk voor andere collega's die werkzaam zijn op het gebied van studentenwelzijn, zoals de studentdecanen, de studentenwelzijnsadviseurs, etc.;
- Investeer in trainingen voor alle medewerkers, zoals geweldloze communicatie en *active bystander*, met als doel het onderhouden van een veilig werkklimaat;
- Investeer in extra voorlichting aan studenten en medewerkers via campagnes zodat bekend is waar ze zich kunnen melden bij grensoverschrijdend gedrag;
- Breng versnipperde informatie over verwijzingsmogelijkheden samen op Hint, zodat studenten en medewerkers beter in staat zijn bij het juiste loket hun vragen te stellen. Denk bijvoorbeeld aan het maken een interactieve *road map*, zoals dat ook bij andere onderwijsinstellingen bestaat;
- Met de aandacht voor sociale veiligheid kan extra aandacht worden geboden aan psychologische veiligheid. Dit zou onderdeel kunnen zijn van *management development*.

7. Literatuurlijst

Basile, K. C., & Smith, S. G. (2011). Sexual violence victimization of women: Prevalence, characteristics, and the role of public health and prevention. *American journal of lifestyle medicine*, 5(5), 407–417.

Van de Beek, M. H., Van der Krieke, L., Schoevers, R. A., & Veling, W. (2017). Social exclusion and psychopathology in an online cohort of Moroccan–Dutch migrants: Results of the MEDINA-study. *PLoS One*, 12(7), e0179827.

Benner, A. D., Wang, Y., Shen, Y., Boyle, A. E., Polk, R., & Cheng, Y. P. (2018). Racial/ethnic discrimination and well-being during adolescence: A meta-analytic review. *American psychologist*, 73(7), 855.

Boudrias, V., Trépanier, S. G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, 101508.

Chan, D. K., Chow, S. Y., Lam, C. B., & Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362–376.

Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human resource development quarterly*, 12(1), 53–72.

Hogeschool Rotterdam 2023, Strategische Agenda 2023–2028 Talent voor Transitie. Geraadpleegd op 18 februari 2025, via [talent-voor-transitie---strategische-agenda-2023--2028.pdf](#).

Khubchandani, J., & Price, J. H. (2015). Workplace harassment and morbidity among US adults: Results from the National Health Interview Survey. *Journal of Community Health*, 40, 555–563.

Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., Parveen, S., & Rosander, M. (2024). Witnessing workplace bullying—A systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes. *Aggression and violent behavior*, 75, 101908.

Paradies, Y., Ben, J., Denson, N., Elias, A., Priest, N., Pieterse, A., ... & Gee, G. (2015). Racism as a determinant of health: a systematic review and meta-analysis. *PLoS one*, 10(9), e0138511.

Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 135(4), 531.

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 921.

Stopforth, S., Kapadia, D., Nazroo, J., & Bécaries, L. (2022). The enduring effects of racism on health: understanding direct and indirect effects over time. *SSM-population health*, 19, 101217.

Strategische agenda 2023-2028, [Missie, visie en strategie – Hogeschool Rotterdam](#).

Török, E., Hansen, Å. M., Grynderup, M. B., Garde, A. H., Høgh, A., & Nabe-Nielsen, K. (2016). The association between workplace bullying and depressive symptoms: the role of the perpetrator. *BMC public health*, 16, 1-10.