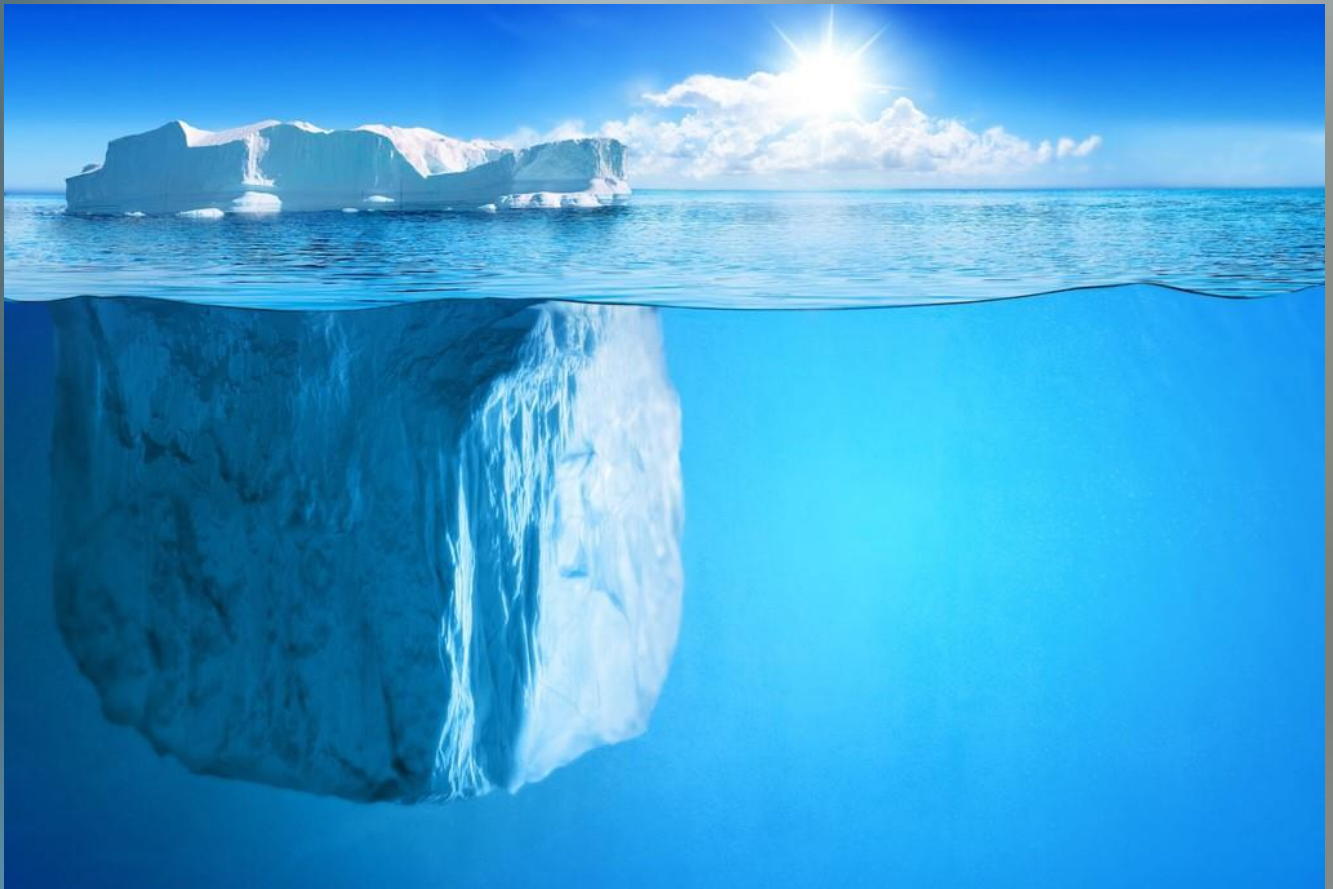


JAARVERSLAG 2023 VERTROUWENSPERSONEN



HOGESCHOOL
ROTTERDAM

HOGESCHOOL ROTTERDAM

Juli 2024

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	3
1.1. Platform Vertrouwenspersonen	4
2. OPVANG, ONDERSTEUNING EN BEGELEIDING	6
2.1. Studentenmeldingen	7
2.2. Aard studentenmeldingen	8
2.3. Toelichting studentenmeldingen	9
2.4. Medewerkersmeldingen	10
2.5. Aard medewerkersmeldingen	12
2.6. Toelichting medewerkersmeldingen	13
3. INGEDIENDE KLACHTEN	14
4. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	15
4.1. Conclusies en aanbevelingen studenten	15
4.2. Conclusies en aanbevelingen medewerkers	15
4.3. Aanbeveling aan College van Bestuur	16

1. INLEIDING

Voor u ligt het jaarverslag Platform Vertrouwenspersonen van 2023. Een jaar waarin een aantal medewerkers en studenten, met een ervaring betreffende ongewenst gedrag en/of integriteitsschending, door ons zijn opgevangen. Ongewenst gedrag schaadt de medewerkers en studenten. Hieronder vallen (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie. Integriteitsschending schaadt de organisatie. Hieronder vallen fraude, belangenverstrengeling, diefstal en misbruik van subsidiegelden.

Hogeschool Rotterdam wil het voorbeeld geven van een veerkrachtige, verantwoordelijke en rechtvaardige samenleving in het klein. Ook wil Hogeschool Rotterdam maximale inspanning leveren om een inclusieve hogeschool te zijn waar elke student en medewerker zich welkom, veilig, gezien en gekend voelt. De hogeschool monitort een inclusieve werk- en leeromgeving, waarin studenten en medewerkers 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 het onderwijs en onderzoek, bij onderwijsondersteuning, bij werkzaamheden in een staffunctie en bij iedereen die 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).

De eerste opvang van de melders door de vertrouwenspersonen is voor velen genoeg geweest om verder te kunnen. Enkelen namen een vervolgstap naar een officiële melding (klacht). De jaarcijfers zijn dit jaar iets verder uitgesplitst op verzoek van het CvB. Logische conclusies zijn verwoord en tot aanbevelingen verwerkt.

1.1. PLATFORM VERTROUWENSPERSONEN

De vertrouwenspersonen van de Hogeschool Rotterdam vormen vanaf 2020 een Platform van gecertificeerde vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen zijn geaccrediteerd en aangesloten bij de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen. 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 (Zie bijlage 1 voor de samenstelling platform).

Primaire rol

Deze ligt in de opvang en begeleiding van medewerkers en studenten die ongewenst gedrag ervaren en/of te maken hebben met integriteitcasuïstiek. 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 dusdanig 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. Vertrouwenspersonen kunnen gevraagd en ongevraagd advies geven aan het CvB. 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.

Grenzen van de rol

Een vertrouwenspersoon doet niet aan waarheidsvinding en zal zelf nooit de rol van bemiddelaar of belangbehartiger op zich nemen. Meldingen van onveilige situaties via derden worden niet behandeld. Net als meldingen betreffend een arbeidsconflict en/of privé situaties. Indien mogelijk wordt er wel doorverwezen.

De vertrouwenspersoon wordt door de melder en leidinggevende soms gezien als oplosser/mediator voor de situatie hetgeen niet tot deze taak als vertrouwenspersoon behoort. Daardoor zijn de verwachtingen niet altijd goed op elkaar afgestemd. Deze taakafbakening

heeft soms tot gevolg dat er handelingsverlegenheid ontstaat bij de vertrouwenspersoon en de leidinggevenden. Het ontbreken van verwijzingsmogelijkheden voor medewerkers speelt hierbij ook een belangrijke rol. Ook de verwachting dat er aan waarheidsvinding wordt gedaan door de vertrouwenspersoon maakt dat de onafhankelijkheid onder druk komt te staan.

Professionalisering

Alle vertrouwenspersonen houden hun professionaliteit op niveau mede door scholing en intervisie. Bijeenkomsten worden geregistreerd en bijgehouden in het landelijk registratiesysteem bij de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. Het platform vertrouwenspersonen is ook landelijk actief om afstemming te zoeken en trends te monitoren.

Een gezamenlijke professionaliseringsslag is gemaakt, het hele team is in company geschoold. Hierdoor kunnen de vertrouwenspersonen nog beter de scheiding maken tussen arbeidsconflict en ongewenst gedrag. De vertrouwenspersonen nemen deel netwerken inclusie en wetenschappelijke integriteit.

Coördinatiepunt integriteitsvraagstukken en -incidenten

De nieuwe incidentenregeling en het daaruit voortvloeiende coördinatiepunt zorgen ervoor dat we als hogeschool een duidelijke formele werkwijze hebben om integriteitsincidenten zonder formele klacht (zoals bedoeld in de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag) nader te laten onderzoeken. Daarmee komen regeling en coördinatiepunt niet in de plaats van bestaande werkwijzen, maar vullen die vooral aan. Vertrouwenspersonen maken hiervan deel uit vanwege het waarborgen van de vertrouwelijkheid.

Positie ten opzicht van andere hogescholen

De landelijke trend voor de vertrouwenspersonen binnen de hogescholen is dat de rol in ontwikkeling is. Er wordt gezocht naar een terechte plaats geïntegreerd binnen de hogescholen. Het platform van Hogeschool Rotterdam is hier al behoorlijk vooruitstrevend in en heeft het al een goede stevige basis binnen de organisatie. De mate van omvang in FTE's is landelijk gezien gemiddeld. Hogeschool Rotterdam kenmerkt zich door veel verschillende locaties. Aangezien er op elke locatie iemand aanwezig zou moeten zijn, is ervoor gekozen om de vertrouwenspersonen een kleine aanstelling te laten hebben zodat er op elke locatie 1-2 vertrouwenspersonen aanwezig kunnen zijn. Tevens waarborgt dit de bereikbaarheid en snelle afhandeling van meldingen ondanks uitval van collega vertrouwenspersonen, waar wij laatste jaren helaas veel mee te maken hebben gehad. In 2023 hebben er verschuivingen plaatsgevonden. Nieuwe collega's worden geschoold en ingewerkt.

2. OPVANG, ONDERSTEUNING EN BEGELEIDING

Vanaf 2021 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 vullen het totaalbeeld aan hoe we er als hogeschool bij staan net als Werkbelevingsonderzoek en Veiligheidsonderzoek Integrale Veiligheid.

De meeste meldingen in 2023 gaan over pesten en intimidatie. Studenten ervaren dit van docenten of medestudenten. Medewerkers ervaren vooral intimidatie door leidinggevenden, soms ook door collega's. Bij studenten is er dit jaar voor het eerst de hoogste categorie aan meldingen betreffende racisme en discriminatie. 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 de actualiteit, 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.

2.1. STUDENTENMELDINGEN

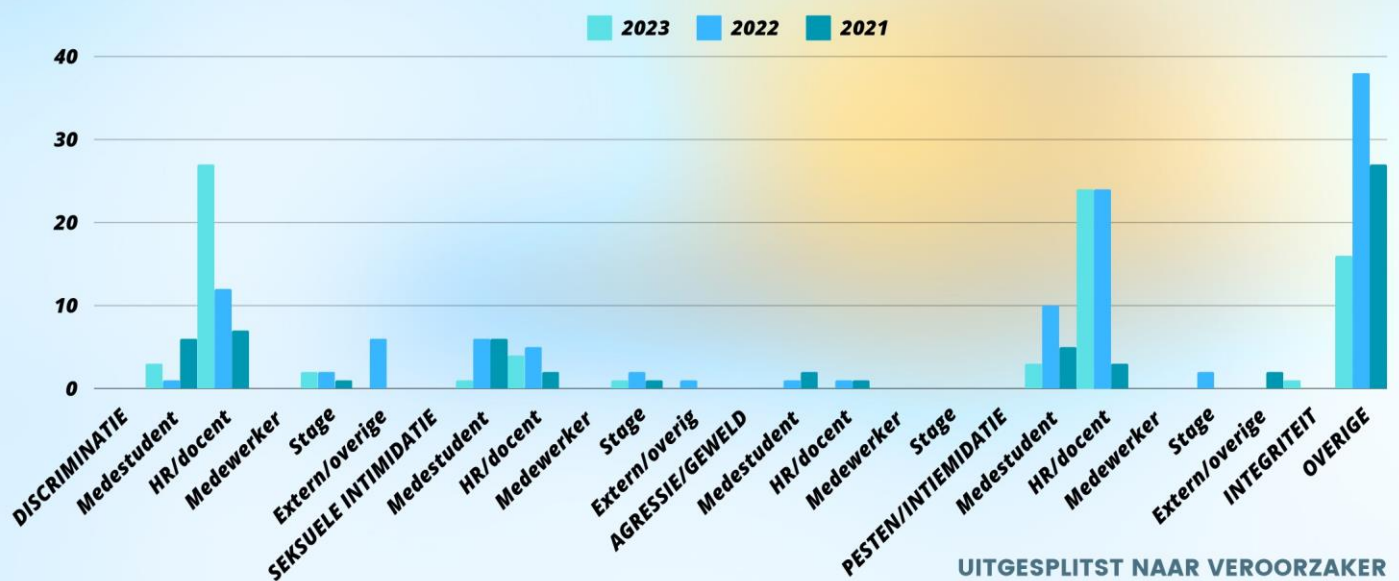
*VERANDERING TOV JAARVERSLAG

2022: HOD TOEGEVOEGD EN RHBS SAMENGEVOEGD MET RBS

INSTITUUT	2023	2022	2021
CMI	5	7	2
EAS	5	3	12
HOD*	0	onbekend	onbekend
IGO	8	8	8
ISO	10	13	8
IVG	5	8	2
IVL	9	17	11
RAC	5	3	0
RAVB	5	1	1
RBS*	17	32	22
RDM	0	0	0
RMI	2	5	0
WDKA	11	14	9
Totaal	82	111	75

2.2. AARD STUDENTENMELDINGEN

- **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:** schade berokkend aan organisatie
- **Overig:** arbeid-priveconflict, advies derde partijen zoals ooggetuige/leidinggevende



2.3. TOELICHTING STUDENTENMELDINGEN

Het aantal meldingen in 2023 is in het totaal gedaald en lijkt aan te sluiten op 2021. Mogelijk is 2022 een bijzonder jaar geweest als gevolg van de maatschappelijke aandacht voor ongewenste omgangsvormen.

Meest opvallende verschillen: IVL: daling 17 naar 9, RBS: daling 32 naar 17, Racisme/discriminatie: stijging van 21 naar 31, HR/docent als veroorzaker: stijging van 12 naar 27. Voor RBS was 2022 blijkbaar een bijzonder jaar met veel meer meldingen want tussen 2021 en 2023 is er een geringere daling te zien.

50% stijging in de meldingen rondom racisme en discriminatie. Dit aantal omvat ruim 30% van het totaal aantal meldingen. Dit ondersteunt belang van extra aandacht voor racisme en discriminatie bij de vertrouwenspersonen. Deze stijging mag toegerekend worden aan de aanwezigheid van speciale vertrouwenspersonen voor racisme en discriminatie.

De meeste meldingen van ongewenst gedrag wordt veroorzaakt door docenten.

2.4. MEDEWERKERSMELDINGEN

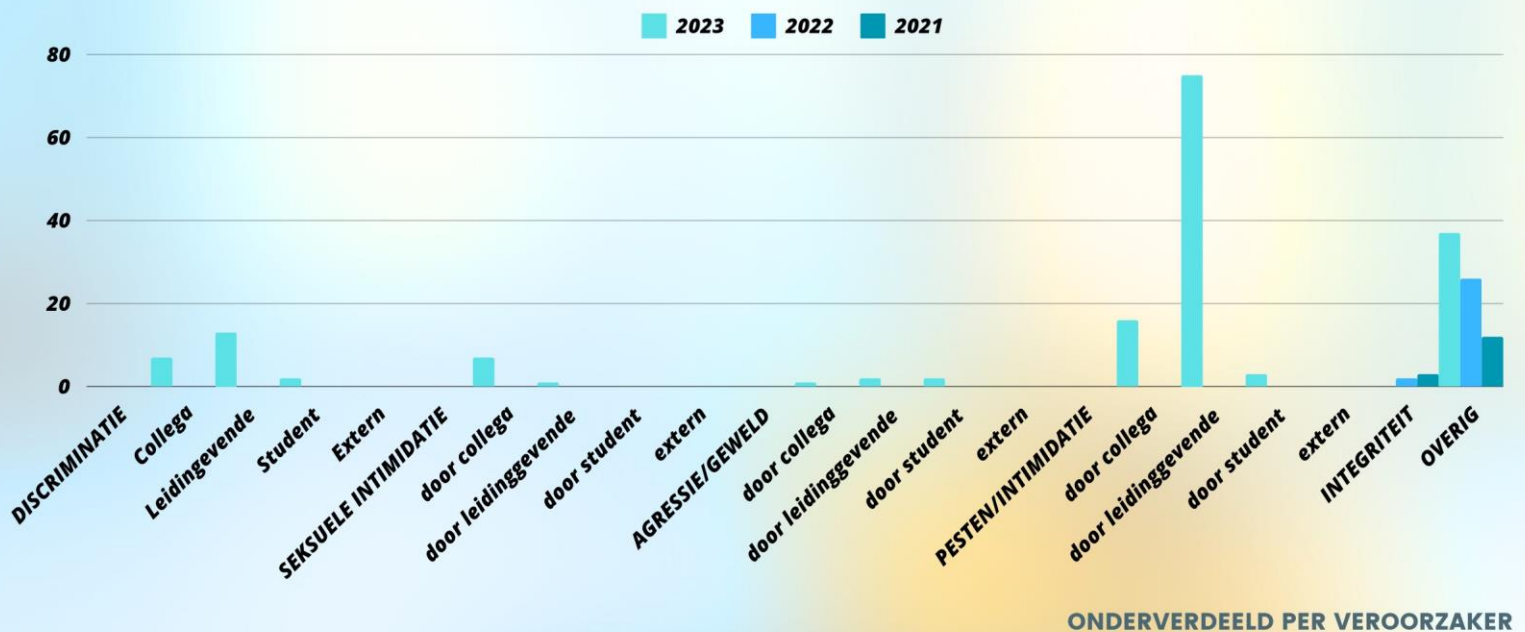
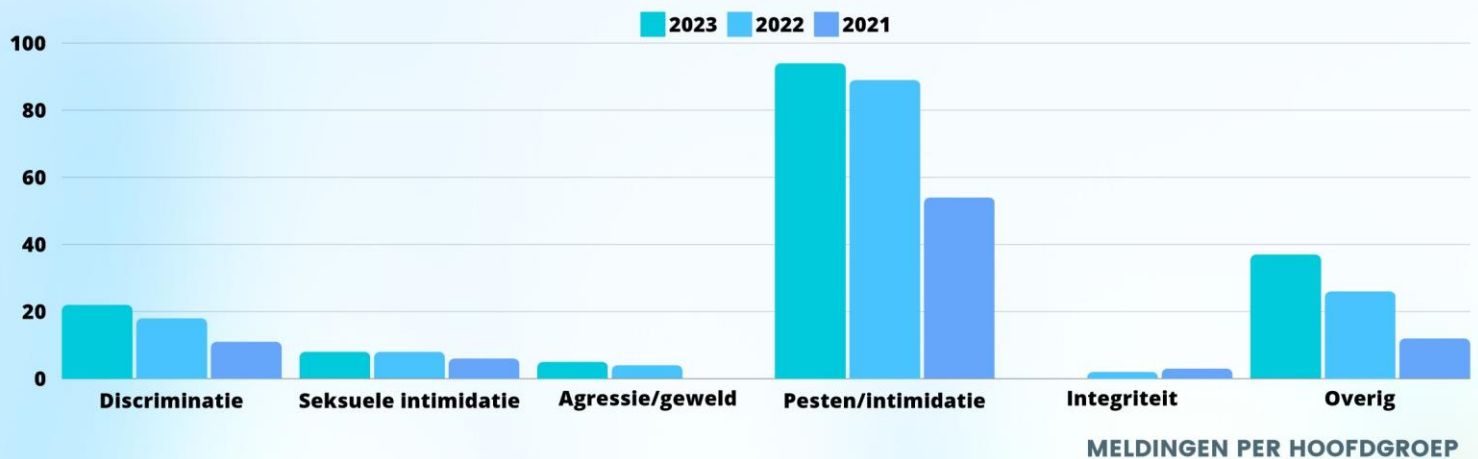
*VERANDERING TOV JAARVERSLAG 2022: VANWEGE DE WENS CVB VOOR MEER UITPLITSING IS ER VOOR ONBREKENDE INFORMATIE 2021 EN 2022 'ONBEKEND' INGEVULD.

INSTITUTEN	2023	2022	2021
CMI	5	9	2
EAS	8	7	16
HOD	6	0	0
IGO	22	22	7
ISO	11	8	5
IVG	9	1	3
IVL	13	4	4
RAC	11	10	5
RBS	16	8	5
RDM	0	0	0
RMI	0	1	1
WDKA	31	14	17
Sub-totaal	132	105	59

VERVOLG MELDINGEN VOLGENDE PAGINA

Diensten	2023	2022	2021
AIC	5	onbekend *	onbekend *
CSC	5	onbekend	onbekend
FIT	5	onbekend	onbekend
OeO	6	onbekend	onbekend
Sub-totaal	21	13	10
Centra	2023	2022	2021
CoE HRTech	3	onbekend	onbekend
CoE EMI	12	onbekend	onbekend
Business Innovation	0	onbekend	onbekend
Creating 010	2	onbekend	onbekend
Talenten ontwikkeling	1	onbekend	onbekend
OKC	0	onbekend	onbekend
Zorginnovaties	1	onbekend	onbekend
Sub-totaal	19	13	3
Totaal meldingen	172	147	72

2.5. AARD MEDEWERKERSMELDINGEN



2.6. TOELICHTING MEDEWERKERSMELDINGEN

Bij de werknemers is er sprake van een stijgende lijn in het aantal meldingen ongewenst gedrag van 147 naar 172. De meest opvallende verschillen: stijging IVG: 1 naar 9, stijging WDKA: 14 naar 31, daling RBS: 29 naar 16, stijging pesten/intimidatie: 89 naar 94, stijging overige: 26 naar 37.

Pesten en Intimidaties door de jaren heen omvatten een zorgwekkend aantal waarbij de leidinggevenden zeer vaak de veroorzaker zijn van dit gedrag.

In 2023 is een toename door de jaren van meldingen vanuit kenniscentra. Deze is vooral toe te wijzen aan Centre of Expertise maatschappelijke Innovaties (EMI).

De cijfers bij EAS moeten in het licht gezien worden in de aanwezigheid van een Welzijnsmedewerker.

3. INGEDIENDE KLACHTEN

Totaal gemelde klachten

KLACHTEN	2023	2022	2021
DOOR STUDENTEN	0	5	1
DOOR MEDEWERKERS	6	2	3
TOTAAL KLACHTEN	6	7	4

Toelichting: Uit bovengenoemde aantallen blijkt dat de de-escalerende attitude van de vertrouwenspersonen zijn vruchten afwerpt. Uit het totaal van 254 melding zijn vijf van de zes meldingen geëscaleerd tot een officiële melding. De zesde is gemeld aan de commissie ongewenst gedrag.

Signalering CvB

Aan het CvB zijn zes meldingen gedaan over trends van onveiligheid.

Toelichting: Signalering gaan over terugkerende meldingen die herleidbaar zijn naar specifieke afdelingen, binnen instituten, opleidingen en onderzoekscentra.

4. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

4.1. 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 2023 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 die studenten ervaren binnen hun instituten.. De omgang met elkaar in een veilige tolerante sfeer lijkt moeilijker te zijn, hetgeen congruent is met de maatschappelijke ontwikkelingen.

4.2. 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 continu 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.

4.3. AANBEVELINGEN AAN COLLEGE VAN BESTUUR

De grootste aanbeveling is en blijft het onder de aandacht brengen van een veilig leer- en werkklimaat bij de leidinggevenden.

- Plan voor leidinggevenden terugkerende scholing die aansluit bij de leiderschapstrainingen en het jaargesprek.
- Opstellen van handelingsprotocol leidinggevende met betrekking tot veilig werk-leer klimaat
- Investeer in trainingen voor medewerkers en bystander (getuigen) om de sociale vaardigheden te versterken. Met als doel een veilig werkklimaat te onderhouden.
- Investeer in extra voorlichting aan studenten en medewerkers via speciale campagne zodat bekend is waar ze zich kunnen melden bij grensoverschrijdend gedrag.
- Breng versnipperde informatie over verwijzingsmogelijkheden met betrekking tot functionering conflict samen op Hint. Waardoor collega's beter in staat zijn bij het juiste loket hun vragen te stellen.
- Denk na over het herkennen van verborgen onveiligheid bij collega's. Deze treden mogelijk op bij nieuwe ondersteunende functies die de afgelopen jaren zijn gecreëerd binnen de verschillende instituten. Deze nieuwe functies richten zich op ondersteuning van leidinggevenden en/of collega's bij werk en/of privé gerelateerde conflicten.

- En denk na of een ombudsman van toegevoerde waarde is voor de organisatie gezien de vele werk gerelateerde gesprekken die bij de VP terechtkomen



HOGESCHOOL ROTTERDAM

juli 2024