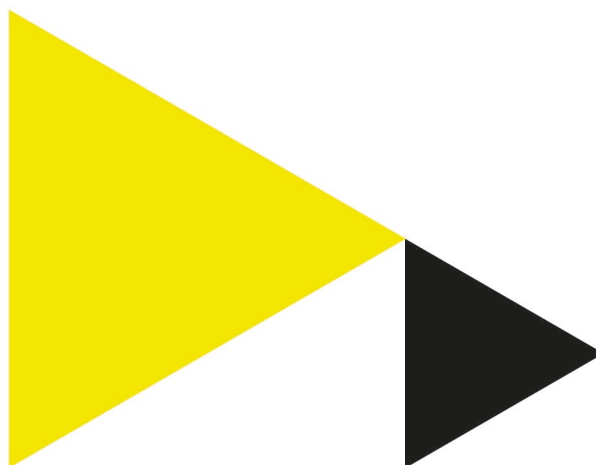


Sociale jaarverslagen

Een overzicht van de sociale jaarverslagen binnen de Hogeschool van Amsterdam: voorwoord College van Bestuur, samenvatting & bijbehorende aanbevelingen.

Studentenzaken, Human Resources, Juridische Zaken, Ombudsfunctionaris & Arbodienst.
2022



Sociale jaarverslagen

Een overzicht van de sociale jaarverslagen binnen de Hogeschool van Amsterdam: voorwoord College van Bestuur, samenvatting & bijbehorende aanbevelingen.

Author

Gezamenlijk met de onderstaande afdelingen.

Department

Studentenzaken, Human Resources, Juridische Zaken, Ombudsfunctionaris & Arbodienst.

Date

06 juli 2022

Project type

Bestuurlijke reactie op de sociale jaarverslagen

Version

1.0

© 2022 Copyright Hogeschool Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool Amsterdam.

Inhoudsopgave

1.	Voorwoord College van Bestuur bij de sociale jaarverslagen	4
2.	Samenvatting en aanbevelingen per jaarverslag.....	6
2.1	Jaarverslag Vertrouwenspersonen medewerkers 2021.....	6
2.2	Jaarverslag Vertrouwenspersonen Studenten 2020-2021.....	7
2.3	Jaarverslag Ombudsman Personeel 2021.....	8
2.4	Jaarverslag Klachtencommissie ongewenst gedrag 2021	9

1. Voorwoord College van Bestuur bij de sociale jaarverslagen

Wij vinden het belangrijk om ervoor zorg te dragen dat de HvA een inclusieve en veilige leer- en werkomgeving voor alle studenten en collega's is. Een omgeving waarin iedereen zich kan ontwikkelen, zich gezien en gewaardeerd voelt én een omgeving waarin we prettig samenwerken. Aandacht voor vitaliteit, werkbalans en een cultuur waarin ieder zichzelf kan zijn, zich kan uitspreken en we elkaar aanspreken op afspraken en gewenst gedrag, is daarvoor essentieel. De leeromstandigheden voor studenten en de werkomstandigheden voor medewerkers moeten het mogelijk maken dat zij goed kunnen samenwerken, plezier in hun studie en/of werk hebben, vooruit kunnen kijken en niet in de laatste plaats een uitdagend en veilig leer- en werkklimaat ervaren. Onze ambities om dit te realiseren hebben we verwoord als leidende principes in ons geactualiseerde bestuursmodel, onze visie & missie en in ons Instellingsplan "de HvA in 3 D".

We hebben nog stappen te zetten om die ambities waar te maken, blijkt ook uit de bijgevoegde jaarverslagen. Dat doen we binnen de HvA gemeenschap met elkaar, én met een bijzondere verantwoordelijkheid voor alle mensen die een leidinggevende positie hebben. Primaat ligt bij een professionele en open dialoog tussen student en docent, binnen onderwijsgroepen en voor medewerkers in hun teams en tussen leidinggevende en medewerker(s). Het is belangrijk dat we hierin via scholing, coaching en zo nodig andere vormen van begeleiding blijven investeren.

Soms doen zich omstandigheden voor waardoor iemand een derde nodig heeft om een situatie op te lossen, die iemand als ongewenst, onrechtvaardig of onveilig ervaart. Daarom hebben we een aantal mensen en instanties die een bijzondere rol hebben om een veilig leer- en werkklimaat te bevorderen en te faciliteren, zoals StudentInfo, studentdecanen, vertrouwenspersonen, klachtenfunctionarissen, HR adviseurs, de Arbodienst en de Ombudsman. Deze functionarissen en commissies leveren binnen de organisatie een belangrijke bijdrage aan een goede en veilige leer- en werkklimaat. Als College van Bestuur bedanken we hen allen hartelijk voor hun inzet, betrokkenheid en bijdrage.

Diverse van deze functionarissen en commissies stellen een jaarverslag op. We hebben met belangstelling kennisgenomen van de volgende verslagen:

- Vertrouwenspersonen Medewerkers 2021;
- Vertrouwenspersonen Studenten 2020-2021;
- Ombudsman Personeel 2021;
- Klachtencommissie Ongewenst Gedrag 2021.

We vinden het belangrijk dat we lessen trekken uit deze verslagen en zaken oppakken die de ervaringen we kunnen verbeteren. Dit doen we op verschillende manieren.

De voorzitter van het College van Bestuur voert jaarlijks gesprekken met de vertrouwenspersonen, de klachtenfunctionarissen en de ombudsfunctionaris. Daarnaast benutten we de bovengenoemde jaarverslagen voor het verbeteren van de werkwijzen in teams, tussen leidinggevenden en medewerkers, voor het verbeteren van het klachtproces en kwaliteitszorg rond sociale veiligheid (als onderdeel van ons integrale veiligheidsbeleid).

We hebben de samenvattingen van de diverse sociale jaarverslagen gebundeld en hieronder weergegeven. Verder treft u per jaarverslag een samenvatting en reflectie op de aanbevelingen aan. Onze ambitie is om dit proces nog verder te optimaliseren. Dit willen we vanaf volgend jaar doen door de kenmerkende elementen van de verslagen nog uitgebreider te relateren aan andere relevante informatiebronnen, zoals de Nationale Studentenenquêtes en welzijnsonderzoeken die we zelf uitvoeren. We hopen dat zo de geleerde lessen en aanbevelingen nog beter tot zijn recht kunnen komen en we adequate maatregelen kunnen nemen om de sociale veiligheid te bevorderen. Met dit voorwoord van het College van Bestuur, de samenvattingen van de bijgevoegde jaarverslagen en een reflectie op de aanbevelingen wordt een eerste stap gezet. Als we kijken naar de verslagen en andere signalen en reflecties die ons bereiken, zoals het oordeel van de Arbeidsinspectie in het voorjaar, zien we dat er al veel ingericht is op het gebied van facilitering ten behoeve van de goede en veilige leer- en werkomgeving. Het is goed dat de capaciteit van de vertrouwenspersonen is uitgebreid. Het blijft lastig om in te schatten of die capaciteit toereikend is. De verslagen laten zien dat in specifieke situaties, zoals vorig jaar de situatie bij de opleiding AMFI er een extra beroep gedaan wordt op

Sociale jaarverslagen

Studentenzaken, Human Resources, Juridische Zaken, Ombudsfunctionaris & Arbodienst. – version 1.0

© 2022 Copyright Hogeschool Amsterdam

vertrouwenspersonen. Het is goed dat we de capaciteit hebben uitgebreid en de inzet hebben versterkt door een externe vertrouwenspersoon en klachtenfunctionaris.

Afgelopen twee jaar waren extra bijzonder en turbulent door de beperkingen in de samenleving en de hogeschool die de covid-pandemie veroorzaakten en die ook echt impact hebben gehad op het welzijn en welbevinden van studenten en medewerkers. Dat blijkt ook uit de thematiek die in de verslagen naar voren komen. We zien dat mensen vertrouwenspersonen, klachtenfunctionarissen, arbodienst en ombudsman wel weten te vinden. Het blijft moeilijk in te schatten of dit meer zou zijn als iedereen op de campus had kunnen komen, dan wel dat mensen dan beter in staat waren geweest om zaken zonder extra ondersteuning zelf op te lossen.

De vindbaarheid van alle plekken waar mensen terecht kunnen voor advies en ondersteuning vraagt continue aandacht, dit blijkt ook weer uit deze jaarverslagen. De adviezen die daarover gegeven worden nemen we ter harte en liggen in lijn met de prioriteiten die we hebben gesteld op het gebied van sociale veiligheid. Dit vergt voor het komend jaar aandacht en dienen we te investeren in het geven van meer bekendheid (awareness) aan de wegen die studenten en medewerkers kunnen bewandelen als zij steun nodig hebben.

We hebben een team ingericht, het zogeheten Strategische Adviesteam (SAT) sociale veiligheid, met mensen vanuit verschillende expertises op het gebied van integrale en sociale veiligheid, studenten- en/of medewerkerswelbevinden en communicatie dat de regie neemt om de werkagenda Sociale veiligheid te implementeren. Een deel van de voorstellen, zoals in de jaarverslagen zijn opgenomen sluiten aan bij prioriteiten die al opgenomen in het werkprogramma.

Voor de overige voorstellen zullen ter harte genomen en toegevoegd worden op de werkagenda sociale veiligheid.

Samengevat kunnen we stellen dat de aandacht voor sociale veiligheid prioriteit is en blijft en dat dit herkenbaar is binnen de hele hogeschool. Uit de jaarverslagen blijkt dat de structuur van plekken waar mensen terecht kunnen goed ingericht is. De komende tijd ligt het accent op bekendheid van die plekken. We moeten zorgen dat de stap om ondersteuning te vragen zo laag mogelijk. Daarbij blijft het ons aller verantwoordelijkheid om ons in te zetten voor het bevorderen van een gelijkwaardige en open dialoog in een veilige hogeschool.

2. Samenvatting en aanbevelingen per jaarverslag

2.1 Jaarverslag Vertrouwenspersonen medewerkers 2021

Met het opstellen van dit jaarverslag hebben de vertrouwenspersonen vanaf dit kalenderjaar nu aansluiting gezocht bij de kalenderjaarcyclus, en het zo in lijn gebracht met de andere (sociale) jaarslagen.

Het valt op dat in de periode die dit jaarverslag omvat, een nooit eerder zo hoog meldingenaantal te noteren was. Het waren er 183 tegenover 64 vorig jaar. Enerzijds heeft dat te maken met de bijzondere situatie van AMFI (Amsterdam Fashion Institute) en de actieve oproep om contact te maken, anderzijds hebben de vertrouwenspersonen de afgelopen jaren veel gedaan aan het vergroten van hun bekendheid en bereikbaarheid.

In dit kader maken we het vergelijk met ons laatste Medewerkers Monitor Werkbeleving (MTO eind 2021), waarin ook aandacht werd besteed aan de thema's sociale veiligheid en ongewenst gedrag en uit de scores blijkt dat de onderwerpen enorm leven.

Aan de hand van vragen of medewerkers zichzelf durven zijn en voor zichzelf durven opkomen, werd de algemene sociale veiligheid van HvA medewerkers gemeten. Met een gemiddelde score van 7,6 was deze gelijk aan de landelijke HBO benchmark.

Op het gebied van inclusie zagen we dat er een hoge tevredenheid is over de maatregelen die worden genomen ter bevordering van gelijkheid, inclusie en diversiteit. Uit de rapportage blijkt echter ook dat sommige medewerkers ongewenst gedrag hebben ervaren, maar niet altijd hebben gemeld. De meest voorkomende vormen van ongewenst gedrag zijn: roddelen (23,9%), verbale agressie (10,3%) en discriminatie (6,4%).

In het jaarverslag wordt het aantal meldingen vanuit een tweedelige onderverdeling gerapporteerd:

- Ongewenst grensoverschrijdend gedrag: totaal van 63 meldingen, dit betreft o.a. pesten/roddelen, machtsmisbruik, algehele & seksuele intimidatie, agressie & geweld, discriminatie;
- Overige gedragingen: totaal van 120 meldingen, dit betreft o.a. werkdruk, leiderschapsstijl, sociale onveiligheid, problemen rondom ziekte en re-integratie.

De 3 faculteiten met de meeste meldingen betreffen:

Faculteit Digitale Media en Creatieve Industrie (met zo'n 80% afkomstig uit AMFI)	79
Faculteit Business en Economie	26
Faculteit Maatschappij en Recht	25

De vertrouwenspersonen voor medewerkers doen enkele concrete aanbevelingen:

1. Drempel verlagen door een eenduidig proces Vertrouwenspersoon:
Nu wordt in de organisatie een versnipperd en verschillend invulling gegeven aan het proces om een Vertrouwenspersoon te benaderen en aan het vervolgproces. Belangrijk is een eenduidige aanpak, benaderingsmogelijkheid en vervolgproces na contact. Betere vindbaarheid op Mijn HvA, en zichtbaarder zijn, werkt drempelverlagend.
De Vertrouwenspersonen werken het komende jaar aan een optimalisatie op dit gebied. Dit doen ze samen met de relevante functionarissen van de afdelingen Communicatie & HR-beleid.
2. Zorgen voor meer integratie in bestaande HR maatregelen, zoals bijvoorbeeld in de training Leiderschapsontwikkeling/Leiderschapsstijl. De Vertrouwenspersonen treden in contact met de verantwoordelijke functionarissen van de HvA academie en brengen onderwerpen, representatieve voorbeelden in waarmee tijdens leersessies geoefend kan worden in het voeren van gesprekken met de medewerkers en collega's. De bedoeling is om dit als een vast onderdeel binnen deze training te verankeren.

Sociale jaarverslagen

Studentenzaken, Human Resources, Juridische Zaken, Ombudsfunctionaris & Arbodienst. – version 1.0

© 2022 Copyright Hogeschool Amsterdam

2.2 Jaarverslag Vertrouwenspersonen Studenten 2020-2021

In de periode 2020-2021 zijn er 86 meldingen gedaan bij de vertrouwenspersonen voor studenten. Dit betreft bijna een verdriedubbeling ten opzichte van het jaar hiervoor (33 meldingen in periode 2019-2020).

Er kan dus worden teruggekeken op een inhaalslag als het gaat om de positie, de vindbaarheid & de zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen voor studenten. Een andere aanleiding hiervoor zijn de aanbevelingen komende uit het perceptieonderzoek dat binnen AMFI heeft plaatsgevonden met de aanbeveling om te streven naar een rolaanscherping, betere vindbaarheid & betere zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen voor studenten.

In dit jaarverslag wordt het aantal meldingen vanuit een vijfdelige onderverdeling gerapporteerd, waarvan de meeste meldingen afkomstig zijn vanuit de Faculteit Digitale Media en Creatieve Industrie, 20 meldingen (1); Faculteit Techniek, 18 meldingen (2); & Faculteit Maatschappij en Recht, 17 meldingen (3):

- a. Pesten: totaal van 25 meldingen;
- b. (Seksuele) Intimidatie: waarvan 11 meldingen die algehele intimidatie betroffen en waarvan 19 meldingen die specifiek seksuele intimidatie betroffen;
- c. Discriminatie naar geloof, seksuele geaardheid of geslacht: totaal van 17 meldingen;
- d. Agressie & geweld: totaal van 5 melding;
- e. Overige meldingen die niet als zaak voor de vertrouwenspersonen voor studenten gekenmerkt konden worden. Uiteraard zijn deze meldingen goed beluisterd, zijn de studenten op weg geholpen en/of doorverwezen: totaal van 9 meldingen.

De vertrouwenspersonen voor studenten concluderen dat de aanbevelingen vanuit het perceptie onderzoek, naar aanleiding van de situatie binnen AMFI, als leerzaam opgevat kunnen worden als het gaat over hun rol binnen onze organisatie. Daarnaast hebben deze aanbevelingen expliciet geleid tot een aantal veranderingen ten aanzien van hun rol, zichtbaarheid, vindbaarheid en formatie. Deze aanbevelingen zijn volgens de Vertrouwenspersonen voor studenten niet enkel van toepassing voor AMFI maar kunnen ook van toepassing en leerzaam zijn voor andere faculteiten binnen onze organisatie.

Door maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van ongewenst gedrag is het proces over een formatie-uitbreiding van de vertrouwenspersonen voor studenten in een stroomversnelling uitgevoerd. Zo zijn er drie nieuwe vertrouwenspersonen aangesteld (actief sinds mei 2022) en is voor onze organisatie een externe vertrouwenspersoon voor studenten aangesteld. Deze uitbreiding is gefinancierd vanuit de NPO-middelen. De formatie van het aantal vertrouwenspersonen voor studenten ziet er voor onze organisatie als volgt uit: naast de vaste formatie van 0,2 fte, is er voor 0,6 fte nu extra ingezet. Dit komt op een totaal van 0,8 fte. Voor 2023 is deze uitbreiding nog steeds mogelijk vanuit de NPO-middelen en overbruggingsgelden. In het najaar van 2022 volgt er een evaluatie om de volgende stappen te bepalen.

Daarnaast vertellen de gebeurtenissen rondom The Voice of Holland dat het niet ontvangen van meldingen niet perse betekent dat er geen sprake is van ongewenst gedrag binnen onze organisatie. Het gaat hier om normen en waarden: hetgeen voor de ene student gezien wordt als normaal gedrag kan door een andere student gezien worden als ongewenst gedrag. De vertrouwenspersonen voor studenten concluderen dat het daarom van belang is om in de dagelijkse praktijk aandacht te besteden aan omgangsvormen die we met elkaar afspreken. Daarnaast dienen we hierover (pro-)actief de dialoog met elkaar te blijven voeren. Het ontwikkelen van awareness programma's zal hier aan bijdragen.

Samenvattend bevelen de vertrouwenspersonen voor studenten de volgende 14 zaken aan:

- Inventariseer en actualiseer het aanwezige en huidige sociale beleid. Is het compleet en voldoende recent? ;
- Onderzoek frequent (bijvoorbeeld door tevredenheidsonderzoek) en (eventueel) op anonieme basis of studenten ongewenst gedrag ervaren;
- Faciliteer binnen faculteit gesprekken over (on)gewenst gedrag en agendeer dit minstens tweemaal per jaar zodat studenten enerzijds gewend raken om hierover met elkaar te spreken en ze anderzijds meer gevoel krijgen bij de normen, waarden en grenzen van medestudenten en/of medewerkers;
- Blijf opleidingsmanagers voorlichting geven over de aard en de mogelijke gevolgen van ongewenst gedrag en wijs hen op hun taken en verantwoordelijkheden op dit vlak;
- Blijf studenten voorlichting geven over ongewenst gedrag en licht hen voor over de rol van de opleidingsmanger, (studenten) decaan, de rol van de vertrouwenspersonen, de klachtregeling, etc.;

Sociale jaarverslagen

- Beleg tenminste een maal per jaar een bijeenkomst voor leidinggevendenden/ teamleiders, verzuimcoaches, HR-adviseurs en vertrouwenspersonen met als thema de cultuur en omgangsvormen;
- Het is van belang dat naast medewerkers, ook studenten op de hoogte zijn van het beleid rondom sociale veiligheid. Het is bij uitstek belangrijk dat sociale veiligheid geborgd wordt. Een training met betrekking tot sociale veiligheid aan studenten in de introductieweek kan hier een bijdrage aan leveren;
- Benoem de rol van de vertrouwenspersoon bij de start van het onderwijs van (nieuwe) studenten en zorg ervoor dat de contactgegevens van de vertrouwenspersonen gemakkelijk te vinden zijn. Benoem helder en duidelijk op de informatiesite wat de taken van de vertrouwenspersoon zijn en verwoord wat onder ongewenst gedrag verstaan wordt;
- Blijf investeren in de kwaliteit van de vertrouwenspersonen door middel van opleidingen en intervisiemogelijkheden aan te bieden en geef vertrouwenspersonen een belangrijke rol in het vormen van beleid rondom sociale veiligheid en ongewenst gedrag;
- Zorg voor afstemming tussen diverse partners binnen onze organisatie zoals Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag medewerkers, studenten, HR, CMR, Opleidingscommissie, etc. Neem hierin mee welke data verzameld moeten worden om het beleid rond sociale veiligheid nog meer vorm te geven binnen de Hogeschool van Amsterdam.;
- Maak duidelijke afspraken met samenwerkingspartners wie eigenaar is van welke aanbeveling en actie in een overleg hieromtrent;
- Bespreek met faculteitsdecanen (en/of opleidingsmanagers) de signalen die zijn binnengekomen zodat een jaarverslag geen verrassing is;
- Evalueer het proces waarop melding wordt gemaakt in Inproces (systeem) en bekijk op basis van de evaluatie van het jaarverslaggesprek en de afstemming met diverse partners welke informatie verzameld moet worden om te komen tot beleidsvoorstellen ten behoeve van de sociale veiligheid;
- Evalueer of er voldoende afstemming en continuïteit is tussen de verslaglegging van de meldingen bij vertrouwenspersonen voor medewerker en vertrouwenspersonen voor studenten.

2.3 Jaarverslag Ombudsman Personeel 2021

Bij de bestudering van het jaarverslag is zichtbaar dat de ombudsman heeft geacteerd vanuit diens tweeledige opdracht. Het is enerzijds de opdracht van de ombudsman om te beoordelen of toepasselijke regelgeving en procedures correct zijn uitgevoerd. Het gaat daarbij steeds om de vraag of de medewerker al dan niet zorgvuldig en behoorlijk is behandeld. De ombudsman heeft anderzijds ook een signalerende rol waar het mogelijke structurele knelpunten betreft. Deze twee opdrachten zijn gebaseerd op de twee regelingen: Regeling Ombudsman Personeel HvA en Regeling vermoeden misstand, onregelmatigheid of integriteitsschending HvA.

Samenvattend vermeldt het jaarverslag:

- *Officiële klacht:* over geheel 2021 zijn er op de beide hierboven genoemde opdrachten van de ombudsman geen formele klachten ter beoordeling voorgelegd;
- *Melding:* in het verslagjaar heeft de ombudsman één melding gedaan. De ombudsman heeft als opdracht om een signalerende rol richting het College van Bestuur te vervullen, waar het mogelijk structurele problemen betreft. Op verschillende afdelingen binnen een faculteit hebben meerdere medewerkers onafhankelijk van elkaar, over dezelfde kwestie hun beklag gedaan. Dit leidde ter signalering tot één melding aan het College van Bestuur;
- *Voorgelegde zaak:* er werden net als in 2020 ook vorig jaar totaal 38 zaken aan de ombudsman voorgelegd die door haar met advies en bemiddeling zijn behandeld. Daarvan waren er 36 afkomstig van medewerkers en 2 van studenten.

Hierbij ziet het College van Bestuur dat de ombudsman in de twee zaken van studenten onbevoegd was om de klacht in behandeling te nemen, waarbij zij een verwijzende rol vervulde zodat deze zaken toch op het juiste klachtenloket voor studenten terecht kwamen.

Wat opvalt is dat de 36 zaken vrijwel altijd uit een incident voortkwamen. In veel gevallen was er sprake van het feit dat een procedure niet goed gevolgd was. Daarnaast bleek als oorzaak ook vaak een gebrek aan heldere communicatie, waarbij niet of te weinig communiceren opvallend was.

De ombudsman doet de aanbeveling aan alle HvA leidinggevendenden om transparante uitleg te geven in de dagelijkse praktijk en daarbij tijdig en zorgvuldig te communiceren, zodat de medewerker goed geïnformeerd wordt en

Sociale jaarverslagen

Studentenzaken, Human Resources, Juridische Zaken, Ombudsfunctionaris & Arbodienst. – version 1.0

© 2022 Copyright Hogeschool Amsterdam

misverstanden worden voorkomen. Daarnaast adviseert de ombudsman om in situaties goed hoor- en wederhoor toe te passen en uitleg aan elkaar te vragen, voordat conclusies worden getrokken. Daarmee wordt escalatie voorkomen en de samenwerking verbeterd.

2.4 Jaarverslag Klachtencommissie ongewenst gedrag 2021

Deze commissie heeft eveneens haar rapportageperiode omgezet van studiejaar naar kalenderjaar. Daardoor zijn er twee periodes geduid: september-december 2020 en het gehele jaar 2021.

Er zijn geen significante wijzigingen in het aantal ingediende formele klachten (conform artikel 10 Regelement van Orde Klachtencommissie) over 2021 in vergelijking met 2020.

Verder worden er in totaal 10 klachten en 5 meldingen gerapporteerd, onderscheiden naar de twee periodes:

- Periode september tot december 2020: totaal van 4 ingediende formele klachten en 1 melding;
- Periode het gehele jaar 2021: totaal van 6 ingediende formele klachten en 4 meldingen.

Formele Klachten (aantal = 10):

Het gaat om de volgende betrokken faculteiten:

Faculteit Digitale Media en Creatieve Industrie	4
Faculteit Business en Economie	2
Faculteit Maatschappij en Recht	2
Faculteit Techniek	1
Faculteit Gezondheid	1

Het gaat bij de formele klachten om de volgende klachtengronden:

Discriminatie	3
Machtsmisbruik	2
Verbale agressie	1
Seksuele intimidatie	1
Bejegening examencommissie	1
Structureel intimiderend gedrag	1
Gecombineerd: agressie, schriftelijk geweld en intimiderend gedrag	1

Uitkomst:

Ingetrokken	4
Ongegrond	3
Kennelijk ongegrond	2
Kennelijk niet ontvankelijk	1

Meldingen (aantal = 5):

Het gaat om de volgende betrokken faculteiten:

Faculteit Onderwijs en Opvoeding	2
Faculteit Maatschappij en Recht	2
Faculteit Digitale Media en Creatieve Industrie	1

Het gaat bij de meldingen om de volgende klachtengronden:

Discriminatie	3
Machtsmisbruik	1
Ongewenst gedrag	1

Uitkomst:

Geen klacht ingediend	5
-----------------------	---

Sociale jaarverslagen

Studentenzaken, Human Resources, Juridische Zaken, Ombudsfunctionaris & Arbodienst. – version 1.0

© 2022 Copyright Hogeschool Amsterdam

De Klachtencommissie heeft aan deze 5 medewerkers die een melding hebben gedaan bij de commissie een uitgebreide e-mail gestuurd met daarin de informatie over de klachtenprocedure bij de HvA, inclusief een expliciete verwijzing naar de vertrouwenspersoon en naar MijnHvA intranet, waar wordt geïnformeerd over hoe een klacht over ongewenst gedrag ingediend moet worden.

Geen van de meldingen heeft uiteindelijk geleid tot de indiening van een formele klacht bij de Klachtencommissie.

De Klachtencommissie heeft dit jaar aan het College van Bestuur geen specifieke aanbevelingen of anderszins concrete verzoeken gedaan.