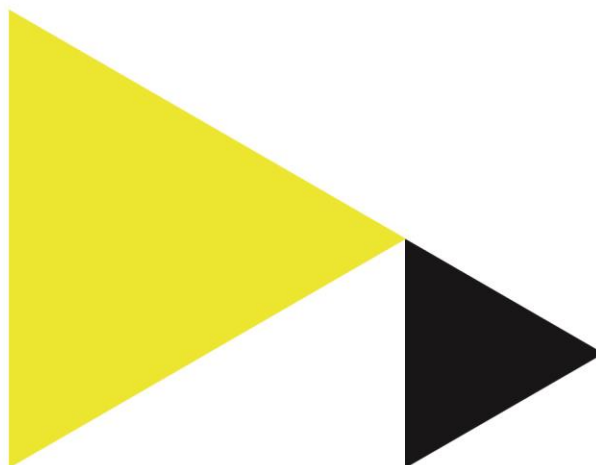


Jaarverslag sociale veiligheid & welzijn

Vertrouwenspersonen voor studenten & medewerkers,
vertrouwenspersoon voor onderzoeksintegriteit,
ombudsfunctionaris, klachtencommissie ongewenst gedrag &
arbodienst

Strategisch Adviesteam Sociale Veiligheid & Welzijn (SAT-SV & W)
2022



Jaarverslag sociale veiligheid & welzijn

Vertrouwenspersonen voor studenten & medewerkers,
vertrouwenspersoon voor onderzoeksintegriteit,
ombudsfunctionaris, klachtencommissie ongewenst gedrag &
arbodienst

Author

Marjolijn Kaak & Sander Christiaensen

Onderdeel

Strategisch Adviesteam Sociale Veiligheid & Welzijn (SAT-SV & W)

Date

28-Mar-23

Project type

Jaarverslag

Version

INTERN

© 2023 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.

Inleiding

Dit is de eerste keer dat de jaarverslagen van alle gremia die zich bezighouden met sociale veiligheid, welzijn & klachten, het coördinatieteam sociale veiligheid, de ombudsfunctionaris voor personeel, de vertrouwenspersonen voor studenten, medewerker en onderzoeksintegriteit, klachtencommissie ongewenst gedrag (KOG) en de arbodienst, gezamenlijk worden aangeboden. Hiermee geven we uiting aan de ingezette koers samen te werken aan een HvA waar iedereen zich welkom en veilig voelt.

Het doel van dit jaarverslag is op een transparante manier te rapporteren over de werkzaamheden van de functionarissen gerelateerd aan de borging van sociale veiligheid binnen de HvA. Er is voor gekozen om de herleidbare casuïstiek weg te laten in de externe versie ter bescherming van de anonimiteit van en mogelijke herleidbaarheid naar de melders.

Deze versie is de externe versie dus hier is de vertrouwelijke casuïstiek weggelaten.

Dit gezamenlijke jaarverslag bestaat uit een samenvatting, de bestuurlijke reactie, een verslag van het coördinatieteam en dan de jaarverslagen van de afzonderlijke gremia.

We bedanken alle functionarissen voor hun inzet voor een veilige HvA en voor hun jaarverslagen.

Namens het College van Bestuur,

Jopie Nooren
Voorzitter College van Bestuur

Met dank aan,

Het Strategisch Adviesteam voor Sociale veiligheid & Welzijn (SAT-SV & W),

Nadia El Gargouri
Directeur Human Resources

Nataša Krivokuća
Directeur Communicatie

Marjolijn Kaak
Directeur Studentenzaken

Sander Christiaensen
Secretaris Integrale Veiligheid

Die dit verslag hebben samengesteld op basis van de input van de verschillende bij sociale veiligheid betrokken partijen.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Samenvatting	6
2. Bestuurlijke reactie	8
3. Het Coördinatieteam Sociale Veiligheid (CT)	9
4. Bijlage – alle individuele jaarverslagen	10
4.1 Jaarverslag vertrouwenspersonen studenten 2022	10
4.1.1 Inleiding	10
4.1.2 Kwantitatieve gegevens	11
4.1.3 Overzicht per faculteit & categorie	12
4.1.4 Intervisie en scholing	16
4.1.5 Voorlichting over Sociale Veiligheid, Ongewenst gedrag en de Vertrouwenspersoon	16
4.1.6 Overige taken en werkzaamheden	16
4.1.7 Aanbevelingen	18
4.2 Jaarverslag vertrouwenspersonen medewerkers 2022	19
4.2.1 Kwantitatieve gegevens	19
4.2.2 Contacten en meldingen van de medewerkers van de Faculteiten, Staven en Diensten	21
4.2.3 Activiteiten Vertrouwenspersonen	27
4.2.4 Nawoord en aanbevelingen	28
4.3 Jaarverslag van de vertrouwenspersoon voor onderzoekintegriteit 2022	29
4.3.1 Vertrouwenspersoon Onderzoekintegriteit	29
4.3.2 Klachten	29
4.3.3 Activiteiten	29
4.4 Jaarverslag van de ombudsfunctionaris 2022	30
4.4.1 Voorwoord	30
4.4.2 Functie-inhoud	30
4.4.3 Bevindingen, waarnemingen en aanbevelingen	32
4.4.4 Bekendheid	33
4.4.5 Professionalisering	33
4.4.6 Overige interne/externe contacten	33
4.4.7 Colofon	34
4.5 Jaarverslag van de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (KOG) 2022	35
4.5.1 Contactgegevens	35
4.5.2 Samenstelling	35

Jaarverslag sociale veiligheid & welzijn

Strategisch Adviesteam Sociale Veiligheid & Welzijn (SAT-SV & W) – version INTERN

© 2023 Copyright Hogeschool Amsterdam

4.5.3	Vergadering.....	35
4.5.4	Klachten en meldingen.....	36
4.5.5	Overige werkzaamheden	36
4.5.6	Kosten	36
4.5.7	Overzicht (5-jarig) van het aantal klachten & meldingen	36
4.6	Jaarverslag van de Arbodienst – HumanCapitalCare (HCC) 2022	37



1. Samenvatting

Seksueel grensoverschrijdend gedrag bij The Voice, de Black Lives Matter-demonstraties tegen racisme, de #metoo-beweging rond seksueel machtsmisbruik in de culturele sector, ophef over intimiderend gedrag door hoogleraren, politici en presentatoren: deze kwesties en meer hebben ongewenst gedrag – sociaal onveilig gedrag – volop in de schijnwerpers van onze maatschappij gezet.

De Hogeschool van Amsterdam (HvA) is onderdeel van de maatschappij midden in de Metropoolregio Amsterdam. In deze gemeenschap van zo'n zevenenzeventig duizend studenten en ruim viereneenhalf duizend werknemers in loondienst, wordt dagelijks constructief samen gestudeerd en gewerkt. Om samen studeren en samen werken voor alle HvA'ers uitdagend, productief en prettig te maken, is een inclusieve en sociaal veilige omgeving van groot belang. Zo'n omgeving is er niet vanzelf, zeker niet wanneer veel mensen met verschillende achtergronden en omstandigheden bij elkaar komen.

In 2022 is daarom extra geïnvesteerd in sociale veiligheid. Er is een Strategisch Adviesteam Sociale Veiligheid en Welzijn (SAT SV&W) opgericht, als onderdeel van de aanpak om de integrale veiligheid verder te versterken, dat sturing geeft aan een zogeheten versterkingsagenda. Onderdelen van deze versterkingsagenda zijn bijvoorbeeld de ontwikkeling en implementatie van de HvA-brede gedragscode, het verruimen van het aantal vertrouwenspersonen en het investeren in de voorlichting en training van medewerkers en studenten.

In 2022 is ook gestart met een coördinatieteam sociale veiligheid. Zij verzorgen de uitvoering van de activiteiten uit de versterkingsagenda. De beschikbare middelen uit het bestuursakkoord waarbij aandacht voor sociale veiligheid benoemd is, maken het onder andere mogelijk zo'n coördinatieteam in te richten en uitvoering te geven aan de opgestelde versterkingsagenda.

In 2022 is het team vertrouwenspersonen voor studenten uitgebreid, heeft de HvA het manifest 'Let's Talk About YES' van Amnesty International getekend en een aanvang gemaakt met de uitvoering ervan. Er is een start gemaakt met het ontwerpen van een awarenessprogramma en met het organiseren van meer professionaliseringsmogelijkheden voor medewerkers op het gebied van sociale veiligheid.

Uiteindelijk is de bedoeling dat voor iedere student en medewerker van de HvA geldt (HR-strategie, de principes uit Koers & Kompas):

- Wij maken keuzes, tonen lef en moed;
- Wij creëren gelijkwaardige kansen;
- Wij hebben oog en oor voor elkaar;
- Wij werken samen bij de HvA.

Dit draagt bij aan het hogere doel dat iedereen in de HvA zich welkom en veilig voelt. Dit is de eerste belofte in het Instellingsplan van de HvA: 'Iedere student en medewerker voelt zich binnen de hogeschool welkom, thuis, uitgedaagd en veilig en krijgt gelijke kansen.'

Het feit dat de jaarverslagen gebundeld worden aangeboden en dat we werken aan een integrale aanpak bieden inspiratie en input aan het coördinatieteam als het gaat om ontwikkelen van professionalisering van medewerkers. Zo lezen we in het jaarverslag van de vertrouwenspersonen personeel een hoog aantal meldingen over leiderschapstijl en over de machtsrelatie tussen medewerker en leidinggevende. Deze thema's, leiderschapstijl en macht, worden opgepakt in de leiderschapsprofessionaliseringstrajecten van onze HvA-academie.

We lezen ook dat er advies gevraagd is aan de vertrouwenspersonen door docenten hoe om te gaan met grensoverschrijdend gedrag van studenten. In 2023 start de HvA met trainingen, workshops en

voorstellingen voor studenten. Daarnaast wordt het gesprek over sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag op zo veel mogelijk plekken gevoerd, met studenten en medewerkers.

De vertrouwenspersonen geven regelmatig advies hoe met elkaar het gesprek te voeren of verzorgen scholing over sociale veiligheid aan teams. Waar dat afgelopen jaren nog werd ingezet aan de hand van meldingen, pakt het coördinatieteam scholing en gesprekken voeren nu structureel op.

In het verslag vertrouwenspersonen studenten zien we dat het aantal meldingen is toegenomen. Een mogelijke reden hiervoor is het feit dat er flink geïnvesteerd is in de zichtbaarheid, vindbaarheid en beschikbaarheid (uitbreiden formatie) van de vertrouwenspersonen en dat het onderwerp sociale veiligheid zowel binnen de HvA als in de maatschappij veel aandacht heeft.

Een punt van ontwikkeling uit de verslagen van de vertrouwenspersonen is dat er een zogenaamde HvA-brede sociale kaart, *'waar kun je terecht voor wat'*, ontwikkeld moet worden. Ook in het verslag van de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (KOG) staat dat medewerkers en studenten geregeld contact opnemen met de secretaris van deze commissie over een mogelijke klacht, aangeduid als melding. De secretaris verzendt dan in alle gevallen een uitgebreide e-mail met daarin alle informatie met betrekking tot de klachtprocedure ongewenst gedrag van de HvA. Er zijn dit jaar geen meldingen gedaan bij de vertrouwenspersoon Onderzoeksintegriteit (voorheen vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit). Onbekendheid is mogelijk een reden. We kunnen ook hieruit concluderen dat een HvA-brede sociale kaart kan bijdragen aan bekendheid, vindbaarheid en het verwijzen van medewerkers en studenten naar de juiste plek voor verdere ondersteuning bij hun situatie.

Verder moet de aanbeveling uit het vorige jaarverslag opgepakt worden om een procedure te formuleren voor leidinggevenden waarin aandacht is voor zorgvuldige omgang met klachten, meldingen en signalen: de-escalatie, hoor- en wederhoor, duidelijkheid over consequenties voor de beklagde en terugkoppeling naar de klager. Ook in het jaarverslag van de vertrouwenspersonen studenten wordt er aanbevolen af te stemmen wat je mag verwachten van de leidinggevenden over terugkoppeling, informeren over voortgang. De opvang en begeleiding van de beklagde vraagt om een plan van aanpak. Deze thema's worden bij het coördinatieteam neergelegd met het verzoek deze aanbevelingen mee te nemen in hun versterkingsagenda.

In het jaarverslag van de arbodienst lezen we dat het aandeel psychische aandoeningen hoger is dan het aandeel fysieke aandoeningen. De nasleep van de COVID-19 pandemie kan ook zeker als reden hiervoor aangedragen worden. We concluderen in ieder geval dat welzijn van medewerkers grote aandacht blijft vragen.

We kijken dan ook uit naar de uitkomsten van het onderzoek "werkdruk en het verbeteren van werk/privé balans", uitgevoerd door het [The Work Lab - HvA](#).

Verder wordt door de arbodienst aangegeven dat er verruimd is op het aantal bedrijfsartsen voor medewerkers van de HvA. Dit is fijn omdat er op die manier bijgedragen wordt aan voldoende beschikbaarheid voor de voorspoedige afhandeling van meldingen bij de arbodienst. Hierbij wordt de oproep geplaatst om het duurzaamheidsinzetoverleg (dio) goed te benutten. Deze samenwerking tussen de betreffende leidinggevende, HR-functionaris en de arbodienst worden ook door het CvB onderschreven.

Op advies van de CMR is een verkenning gedaan naar het aanstellen van een ombudsfunctionaris voor studenten. De huidige ombudsfunctionaris is er nu nog alleen voor medewerkers. Deze ombudsfunctionaris heeft haar functie per 2023 neergelegd. Na een gezamenlijke verkenning door stafafdeling HR en Studentenzaken is ervoor gekozen een ombudsfunctionaris voor zowel studenten als medewerkers aan te stellen. Deze functionaris wordt in 2023-aangesteld.

2. Bestuurlijke reactie

Het CvB is verheugd met dit eerste gezamenlijke jaarverslag en het feit dat er een HvA-breed coördinatieteam is dat aanbevelingen en professionalisering naar aanleiding van de jaarverslagen oppakt. Het laat zien dat er samen gewerkt wordt aan het versterken van de sociale veiligheid van onze medewerkers en studenten.

Het CvB onderschrijft de behoefte aan professionalisering van leidinggevenden en draagt graag bij aan het voeren van het gesprek over het thema sociale veiligheid. Daarnaast onderschrijft het CvB dat leidinggevenden binnen onze organisatie zich bewust moeten zijn van de voorbeeldrol die zij hebben tijdens het uitvoeren van hun werkzaamheden.

Het CvB benadrukt dat de informatievoorziening op orde dient te zijn, professionalisering en handvatten voor studenten en medewerkers beschikbaar en kijkt uit naar de te ontwikkelen HvA-brede 'sociale kaart' om zo medewerkers en studenten snel naar de juiste plek te verwijzen.

De komst van een ombudsfunctionaris voor studenten, de uitbreiding van de formatie van vertrouwenspersonen voor studenten, het oprichten van een coördinatieteam sociale veiligheid, de aandacht voor het thema in professionaliseringstrajecten dragen eraan bij dat de HvA straks een breed palet aan preventie, begeleiding en mogelijkheden tot escalatie heeft voor zowel medewerkers als studenten. Het CvB is blij dat hiermee gehoor is gegeven bij te dragen aan een veilige HvA.

Op veel plekken in de organisatie is de Risicoanalyse en evaluatie Psychosociale Arbeidsbelasting (R&E PSA) uitgevoerd. Het CvB is blij dat dit proces voorspoedig verloopt. De eerste uitkomsten geven goede inzichten voor opvolging.

Hoewel de stijging van het aantal meldingen bij studenten mogelijk ook kan voortkomen uit betere vindbaarheid en beschikbaarheid, blijft het CvB erop aandringen dat iedereen in de HvA een verantwoordelijkheid heeft, bij te dragen aan een veilige omgeving voor alle studenten en medewerkers.

3. Het Coördinatieteam Sociale Veiligheid (CT)

Oprichting

In oktober 2022 is het CT ingericht op verzoek van het Strategisch Adviesteam Sociale Veiligheid en Welzijn (SATSV&W). Er lagen verschillende opdrachten en ambities op het terrein van sociale veiligheid, die elkaar onvoldoende wisten te vinden, zoals de opdracht om een awarenesscampagne te starten en om een training voor leidinggevenden te ontwikkelen. Maar ook de intentie om het manifest 'Let's talk about Yes!', gericht tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag, van Amnesty International te ondertekenen en om de Gedragscode van de HvA, een jaar eerder met stoom en kokend water tot stand gekomen, te herzien en daarbij meer gesprekken met studenten en medewerkers te voeren. Boven al deze losse initiatieven, hing de wens om een cultuurverandering tot stand te brengen. Opdracht aan het CT was om dit alles samen te brengen in een Versterkingsagenda, en de uitvoering van die agenda te coördineren.

Het CT bestaat uit drie personen, Sietske Bijman en Natasja van Schaik, beide vertrouwenspersonen en inhoudelijk deskundig, en Matthijs Eijgelshoven, projectmanager en in dit team de procesbegeleider. Inmiddels wordt gewerkt aan de inrichting van een schil om dit CT heen, voor de onderlinge verbinding van de meest betrokken collega's van verschillende afdelingen en natuurlijk onze studenten.

Wat er tot nog toe is gedaan

Het CT heeft de ondertekening van 'Let's talk about Yes!' voorbereid en het manifest is begin december 2022 ondertekend door de collegevoorzitter van de HvA.

Momenteel werkt de HvA aan de zes beloftes die erin staan, o.a. door studenten de workshops Gelijkspel en Talk that Talk aan te bieden in combinatie met de voorstelling Safe Space van stichting Time Out.

Met Communicatie is intensief gewerkt aan een campagne rondom grensoverschrijdend gedrag, met een positieve insteek. De uitingen, het beeld en de campagne zijn allemaal gereed en voorzien is een start bij de start van het studiejaar. Dat biedt ruimte om daarvoor nog leidinggevenden te equiperen om met eventueel toenemende meldingen om te gaan.

Samen met de HvA Academie is gestart met het ontwikkelen van een training voor leidinggevenden. De eerste try out is voorzien voor april 2022 en een pilot is gepland vóór de zomer van 2023.

Op het Strategisch Beraad in maart 2023 is een start gemaakt met praten over gedrag. Die gesprekken zullen op veel plekken in de HvA gevoerd worden en leveren o.a. input voor het herzien van de Gedragscode.



Figuur 1 Ondertekening van het Manifest Let's talk about Yes - Jopie Nooren (HvA) & Maaïke Groeneveld (Amnesty International).

Jaarverslag sociale veiligheid & welzijn

Strategisch Adviesteam Sociale Veiligheid & Welzijn (SAT-SV & W) – version INTERN

© 2023 Copyright Hogeschool Amsterdam

4. Bijlage – alle individuele jaarverslagen

Binnen dit hoofdstuk zijn alle individuele jaarverslagen van de diverse functionarissen (hulpstructuren) op het gebied van sociale veiligheid opgenomen.

4.1 Jaarverslag vertrouwenspersonen studenten 2022

Binnen dit hoofdstuk is het jaarverslag van de vertrouwenspersonen voor studenten over het jaar 2022 toegevoegd.

4.1.1 Inleiding

In kalenderjaar 2022 is de formatie fors vermeerderd; het was 2 uur per week per vertrouwenspersoon (0.2 fte) en nu 8 uur per week per vertrouwenspersoon (0.8 fte), met 4 vertrouwenspersonen. Tot 1 mei 2022 was de verdeling nog over twee vertrouwenspersonen (1 extern, 1 intern) daarna zijn er drie nieuwe vertrouwenspersonen aangenomen en gestart. De externe vertrouwenspersoon is per 1 juli 2022 vertrokken.

Hieronder de verdeling over de faculteiten.

Vertrouwenspersoon	Faculteit
Vanaf 1-1-2022 Cora Verkley Vanaf 1-5-2022 Cora Verkley	HvA Breed FMR / FDMCI
1-1-2022 t/m 1-8-2022 Jacqueline Pulles (extern)	HvA Breed
1-3-2022 (vanaf 1-5-2022) Roy Verboom	FOO
1-3-2022 (vanaf 1-5-2022) Renske Bijl	FT / FG
1-3-2022 (vanaf 1-5-2022) Daniëlle de Boer	FBE / FBSV / *Taal en schakeltraject per 1-1-2023

4.1.2 Kwantitatieve gegevens

Faculteit	Aantal studenten 1-10-2022	Aantal melders 2021	Aantal melders 2022	Vrouw	Man	Totaal Aantal meldingen 2022
FBE	11466	14	13	4	9	13
FBSV	3002	1	3	1	2	3
FDMCI	10329	20	39	27	12	39
FG	4165	5	18	8	10	18
FMR	7353	17	19	13	6	19
FOO	5583	11	16	15	1	16
FT	6689	18	17	11	6	17
Totaal	48587	86	125	79	46	125

* Met ingang van dit kalenderjaar zal er bij de categorieën: vrouw, man de categorie overig worden toegevoegd.

Ter vergelijking nog de cijfers van de jaren ervoor:

2018-2019: 22 meldingen

2019-2020: 33 meldingen

4.1.3 Overzicht per faculteit & categorie

Om inzichtelijk te krijgen waar de meldingen ten aanzien van ongewenst gedrag over gaan hebben we per faculteit een onderscheid gemaakt tussen 5 verschillende vormen van ongewenst gedrag. Hieronder per faculteit de meldingen als zodanig onderverdeeld.

a. Aantal meldingen van ongewenst gedrag FBE:

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
Seksuele intimidatie	0
Agressie en geweld	0
Discriminatie	3
Pesten	2
Intimidatie	2
Overige	6
Totaal	13

b. Aantal meldingen van ongewenst gedrag FBSV:

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
Seksuele intimidatie	1
Agressie en geweld	0
Discriminatie	0
Pesten	0
Intimidatie	2
Totaal	3

c. Aantal meldingen van ongewenst gedrag FDMCI:

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
Seksuele intimidatie	2
Agressie en geweld	3
Discriminatie	8
Pesten	3
Intimidatie	9
Overige	14
Totaal	39

d. Aantal meldingen van ongewenst gedrag FG:

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
Seksuele intimidatie	1
Agressie en geweld	3
Discriminatie	2
Pesten	1
Intimidatie	3
Overige	8
Totaal	18

e. Aantal meldingen van ongewenst gedrag FMR:

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
Seksuele intimidatie	1
Agressie en geweld	0
Discriminatie	2
Pesten	1
Intimidatie	4
Overige	11
Totaal	19

f. Aantal meldingen van ongewenst gedrag FOO:

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
Seksuele intimidatie	0
Agressie en geweld	1
Discriminatie	1
Pesten	6
Intimidatie	3
Overige	5
Totaal	16

g. Aantal meldingen van ongewenst gedrag FT:

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
Seksuele intimidatie	1
Agressie en geweld	1
Discriminatie	3
Pesten	3
Intimidatie	6
Overige	3
Totaal	17

h. Opmerkingen ten aanzien van de cijfers

- De aantallen meldingen zeggen niet alles over de hoeveelheid werk die een vertrouwenspersoon bij deze faculteit heeft. Het komt regelmatig voor dat studenten gedurende enkele maanden contact willen houden over de voortgang en het gesprek graag voeren met een onafhankelijke partij vanuit de HvA. Er kan ook een melding zijn die intensief is, waarbij een extern onderzoek noodzakelijk is. Dat is het afgelopen kalenderjaar gebeurd;
- Onder de categorie *Overige* vallen o.a. de meldingen waarvan de reden van melding verloren is gegaan bij het overgaan naar een vernieuwd registratiesysteem per 25 oktober 2022 jl. Dit omdat niet alle gegevens uit het oude registratiesysteem konden worden overgenomen. Dit was een technisch probleem. Binnen deze categorie vallen ook meldingen die wij na één gesprek hebben doorverwezen, omdat ze bij ons niet aan het juiste adres waren;
- Opvallend is de grote stijging van het aantal meldingen bij de Faculteit Gezondheid. De stijging is op dit moment vanuit de binnengekomen meldingen niet eenduidig verklaarbaar;
- Over de hele linie is het aantal meldingen toegenomen, een mogelijke reden hiervoor is het feit dat we flink hebben geïnvesteerd in de zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen en dat betaalt zich naar ons idee uit in een toename van het aantal meldingen;
- Ook zou het nog een effect kunnen zijn van het opheffen van de coronamaatregelen.

i. Verdeling faculteiten en diensten

Verdeling van Faculteiten en Vertrouwenspersonen. Per faculteit hebben we een 1e contactpersoon en een achterwacht aangesteld. De achterwacht wordt benaderd als de 1e contactpersoon het te druk heeft met meldingen.

Faculteit	Vertrouwenspersonen
Business en Economie	Daniëlle en Cora
Bewegen, Sport en Voeding	Daniëlle en Roy
Digitale Media en Creatie Industrie	Cora en Renske
Gezondheid	Renske en Roy
Maatschappij en Recht	Cora en Daniëlle
Onderwijs en Opvoeding	Roy en Cora
Techniek	Renske en Daniëlle
Taal- en schakeltraject	Daniëlle (sinds 1-1-2023)

Hierbij hebben we rekening gehouden met de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon en dat we bij elke faculteit met een andere collega gekoppeld zijn om zoveel mogelijk met elkaar samen te werken.

4.1.4 Intervisie en scholing

Op 28 maart 2022 zijn de 4 vertrouwenspersonen voor studenten gestart met de opleiding tot Vertrouwenspersoon bij Bezemer en Schubad en hebben deze inmiddels afgerond. Een aantal is reeds gecertificeerd en een aantal is nog bezig met hun certificering.

Overlegstructuur:

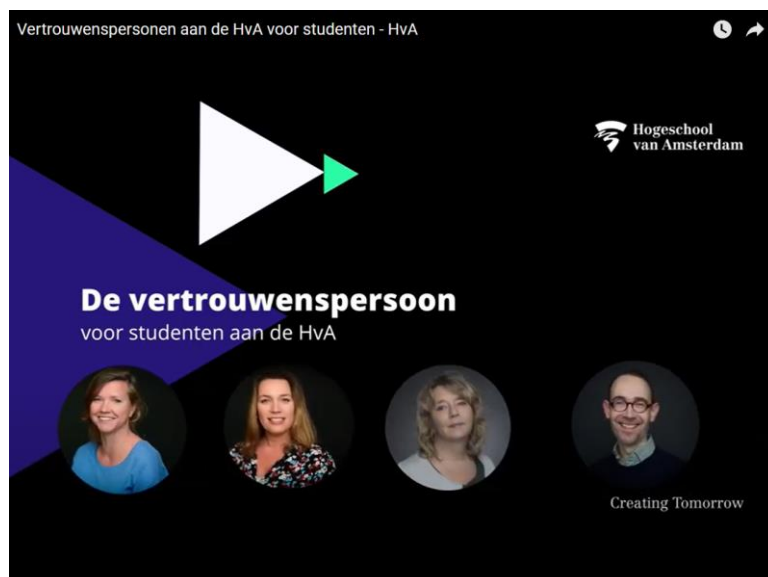
- 1 x per 2 weken komen vertrouwenspersonen studenten samen voor 1,5 uur casuïstiek;
- 1 x per 4 weken is er een overleg met Lieke Boot (afdelingshoofd Studentenwelzijn) en administratief ondersteuner Richard Jansz.

Vanaf maart 2023 start de intervisie onder begeleiding van Bezemer en Schubad.

4.1.5 Voorlichting over Sociale Veiligheid, Ongewenst gedrag en de Vertrouwenspersoon

We hebben een voorlichtingsfilmpje gemaakt voor studenten. Dit filmpje is te vinden op de interne HvA site op de pagina voor vertrouwenspersonen voor studenten.

Hierbij de link van het filmpje: [Vertrouwenspersonen aan de HvA voor studenten - HvA](#)



Figuur 2 Voorlichtingsfilmpje van de vertrouwenspersonen voor studenten.

We hebben de vraag uitstaan bij afdeling communicatie van Studentzaken om dit filmpje in de Engelse taal te ondertitelen.

4.1.6 Overige taken en werkzaamheden

Naast het afhandelen van meldingen hebben wij als vertrouwenspersonen ons ook bezig gehouden met werkzaamheden zoals:

- Kennismaking met faculteitsdecanen, directeuren, projectmanagers en portefeuillehouders;

Jaarverslag sociale veiligheid & welzijn

Strategisch Adviesteam Sociale Veiligheid & Welzijn (SAT-SV & W) – version INTERN

© 2023 Copyright Hogeschool Amsterdam

- Het geven van voorlichting (film, fysieke voorlichtingen aan studenten en docententeams);
- Casuïstiek met individuele medewerkers binnen de HvA;
- Overleg met de vertrouwenspersonen medewerkers;
- Intervisie.

De tijdsinvestering tref je hieronder aan:

FDMCI: wie?	Activiteit en datum	tijdsinvestering
Cora en Renske	Weeklies mei 2022	2 uur
Cora en Renske	Stagevoorlichting sept 22	30 minuten
Cora en Renske	Gesprek directeur AMFI maart en juni	4 x 30 minuten
Cora en Renske	SD en VP personeel	1 uur
Cora	Casusbespreking docent	1uur
FMR: wie?	Activiteit en datum	tijdsinvestering
Daniëlle	Casusbespreking docent (4-11)	30 minuten
Cora	Kennismaking faculteitsdecaan en portefeuillehouder	60 minuten
Cora	Casusbespreking docent	60 minuten
FT: wie?	Activiteit en datum	tijdsinvestering
Daniëlle en Renske	kennismakingsgesprek Patricia (O&O)	30 minuten
Renske	Doorverwijzingen naar opleidingsmanager Engineering/decaan FT	15 minuten
FBE: wie?	Activiteit en datum	tijdsinvestering
Daniëlle	Telefonisch voorbereidingsgesprek (14-10)	15 minuten
Daniëlle	Doorverwijzing student naar studentendecaan per mail (Engels) (9-11)	15 minuten
FBSV: wie?	Activiteit en datum	tijdsinvestering
Daniëlle	Ondersteuning/overdracht en voorlichtingsgesprek dmv telefonisch en app contact (sept-okt-nov-dec)	Totaal 3 uur
FOO: wie?	Activiteit en datum	tijdsinvestering
Cora / Roy	Gesprek Faculteitsdecaan en portefeuillehouder	1 uur
FG: wie?	Activiteit en datum	tijdsinvestering
Daniëlle	Vragen van medewerkers over taken VP incl casus (3 x) sept-okt-nov)	Totaal 30 minuten
Allen	4 a 5 x online bijeenkomsten met de functioneel beheerder Inproces t.b.v. een vernieuwd registratiesysteem	Totaal 4 uur p.p.

4.1.7 Aanbevelingen

- Dit kalenderjaar heeft er een grote zaak gespeeld. Na een gesprek met alle betrokkenen werd er snel gehandeld door het management van de faculteit. De vertrouwenspersoon die deze zaak behandelde, merkte dat zij vanaf dat moment niet meer goed op de hoogte was van het proces en kon daardoor de melder niet goed informeren en bijstaan. Hoe kunnen we elkaar goed informeren over de voortgang om de melder zo goed mogelijk bij te staan? Wij vragen daar aandacht voor;
- We hebben gemerkt dat wanneer je in gesprek gaat met een medewerker na een melding over de medewerker, de medewerker in kwestie zich defensief kan opstellen. Medewerkers kunnen het als bedreigend ervaren als er vanuit de vertrouwenspersonen contact wordt gezocht. We houden rekening met deze emoties maar het gebeurt regelmatig dat een medewerker niet (meer) reageert op een mail. We vragen daarom ook meer aandacht voor voorlichting aan medewerkers over de rol van de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag studenten;
- Omdat er nog veel vragen bij de vertrouwenspersoon binnenkomen die daar eigenlijk niet horen, pleiten we voor een HvA brede sociale kaart. Nu is het per faculteit geregeld en kan het soms verschillen;
- Het kan een idee zijn om een tevredenheidsonderzoek te laten uitvoeren, hoe tevreden zijn de melders met de vertrouwenspersoon. Interessant is te onderzoeken of dit ergens zou kunnen worden ingebouwd.

22 februari 2023

Hogeschool van Amsterdam
Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag studenten

4.2 Jaarverslag vertrouwenspersonen medewerkers 2022

Binnen dit hoofdstuk is het jaarverslag van de vertrouwenspersonen voor medewerkers over het jaar 2022 toegevoegd.

4.2.1 Kwantitatieve gegevens

Vertrouwenspersoon	Dienst / Faculteit
Natasja van Schaik	FBE / FG / SZ In oktober 2022 heeft Natasja de afdeling SZ overgedragen aan de externe VP, vanwege haar nieuwe taken binnen de dienst SZ.
Sietske Bijman	FT / FDMCI
Francis van Hekelen	FOO / Bestuursstaf en Centrale Diensten (behalve SZ)
Janneke Gaanderse	FMR / FBSV (januari -maart 2022) Vanaf april 2022 was Janneke Gaanderse niet meer inzetbaar, zij ging uit dienst bij de HVA.
Michael Stamatiou	Extern VP vanaf maart 2022 tot december 2023. Vervanging van de interne VP voor FMR / FBSV / SZ van september – december 2022, tot de aanstelling van de nieuwe vertrouwenspersonen op 1 januari 2023.

Faculteit	Totaal Aantal melders	Vrouw	Man	Totaal Aantal meldingen 2022	Totaal aantal meldingen 2021
FBSV	0	0	0	0	9
FBE	23	19	4	23	26
FG	13	11	2	13	10
FDMCI	38	29	9	38	79
FMR	4	1	3	5	25
FOO	7	2	5	7	9
FT	11	8	3	11	14
Diensten en staf	18	11	7	18	11
Totaal	114	81	33	114	183

Totaal aantal medewerkers HVA: 4469

Om de meldingen inzichtelijk te maken zijn deze verdeeld in twee hoofdcategorieën. De meldingen van ongewenst gedrag volgens artikel 1 van de Regeling Ongewenst Gedrag, die uitsluitend over grensoverschrijdende gedragingen gaan, zijn onderscheiden van de overige meldingen die voortkomen uit verschillen van mening en belangentegenstellingen tussen betrokkenen en waaruit gevoelens van sociale onveiligheid kunnen voortkomen of kunnen worden versterkt.

Aantal meldingen van ongewenst gedrag:

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
(Seksuele) intimidatie	18
Agressie en geweld	15
Discriminatie	1
Pesten	1
Machtsmisbruik	9
Totaal	44

Overige meldingen	Aantal
Sociale onveiligheid structureel/angstcultuur	3
Leiderschapsstijl	36
Arbeids- en juridische kwesties	6
Loopbaan kwesties	3
Problemen rond ziekte en re-integratie	10
Regelgeving en beleid	
Integriteit algemeen	1
Wetenschappelijke integriteit	
Werkdruk	1
Privé- of liefdesrelaties op het werk	1
Stalking	
Corona maatregelen	1
Privacy	
Problemen in de collegiale samenwerking	8
Totaal	70

4.2.2 Contacten en meldingen van de medewerkers van de Faculteiten, Staven en Diensten

FACULTEIT BEWEGEN SPORT EN VOEDING	
Totaal aantal medewerkers	201
Aantal meldingen	0
Aantal melders	0
Man	0
Vrouw	0

Terwijl er in 2021 negen meldingen werden gedaan bij de vertrouwenspersoon voor personeel door medewerkers van FBSV, heeft geen enkele medewerker in 2022 contact gezocht over ongewenste omgangsvormen of overige klachten.

FACULTEIT BUSINESS EN ECONOMIE	
Totaal aantal medewerkers	766
Aantal meldingen	23
Aantal melders	23
Man	4
Vrouw	19

In totaal hebben 23 medewerkers een melding gedaan bij de vertrouwenspersoon voor personeel. Het aantal meldingen is licht gedaald ten opzichte van de 26 meldingen van vorig jaar.

Twaalf meldingen betroffen ongewenst gedrag

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
(Seksuele) intimidatie	3
Agressie en geweld	7
Machtsmisbruik	2
Totaal	12

Elf meldingen betroffen overige situaties

Overige meldingen	Aantal
Sociale onveiligheid structureel/angstcultuur	1
Leiderschapsstijl	5
Problemen rond ziekte en re-integratie	3
Privé- of liefdesrelaties op het werk	1
Problemen in de collegiale samenwerking	1
Totaal	11

FACULTEIT GEZONDHEID	
Totaal aantal medewerkers	310
Aantal meldingen	13
Aantal melders	13
Man	2
Vrouw	11

In totaal hebben dertien medewerkers een melding gedaan bij de vertrouwenspersoon voor personeel. Het aantal meldingen is licht gestegen ten opzichte van de tien meldingen van vorig jaar.

Vijf meldingen betroffen ongewenst gedrag

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
(Seksuele) intimidatie	4
Machtsmisbruik	1
Totaal	5

Elf meldingen betroffen overige situaties

Overige meldingen	Aantal
Leiderschapsstijl	3
Problemen rond ziekte en re-integratie	2
Problemen in de collegiale samenwerking	3
Totaal	8

FACULTEIT DIGITALE MEDIA EN CREATIEVE INDUSTRIE	
Totaal aantal medewerkers	828
Aantal meldingen	38
Aantal melders	38
Man	9
Vrouw	29

In totaal hebben 38 medewerkers meldingen gedaan. Het aantal meldingen is flink gedaald ten opzichte van de 85 meldingen van vorig jaar.

Elf meldingen betroffen ongewenst gedrag

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
(Seksuele) intimidatie	6
Agressie en geweld	4
Machtsmisbruik	1
Totaal	11

27 meldingen betroffen overige situaties

Overige meldingen	Aantal
Leiderschapsstijl	11
Arbeids- en juridische kwesties	5
Loopbaan kwesties	2
Problemen rond ziekte en re-integratie	5
Integriteit algemeen	1
Werkdruk	1
Corona maatregelen	1
Problemen in de collegiale samenwerking	1
Totaal	27

FACULTEIT MAATSCHAPPIJ EN RECHT	
Totaal aantal medewerkers	583
Aantal meldingen	4
Aantal melders	4
Man	3
Vrouw	1

In totaal hebben 4 medewerkers een melding gedaan bij de vertrouwenspersoon voor personeel. Het aantal meldingen is gedaald ten opzichte van vorig jaar toen zijn er 23 meldingen gedaan.

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
(Seksuele) intimidatie	1
Totaal	1

Overige meldingen	Aantal
Leiderschapsstijl	1
Arbeids- en juridische kwesties	1
Loopbaan kwesties	1
Totaal	3

FACULTEIT ONDERWIJS EN OPVOEDING	
Totaal aantal medewerkers	458
Aantal meldingen	7
Aantal melders	7
Man	2
Vrouw	5

In totaal hebben zeven medewerkers een melding gedaan bij de vertrouwenspersoon voor personeel. Het aantal meldingen is licht gedaald ten opzichte van de negen meldingen van vorig verslagjaar.

Vier meldingen betroffen ongewenst gedrag

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
(Seksuele) intimidatie	1
Agressie en geweld	1
Discriminatie	1
Machtsmisbruik	1
Totaal	4

Drie meldingen betroffen overige situaties

Overige meldingen	Aantal
Sociale onveiligheid structureel/angstcultuur	1
Leiderschapstijl	1
Problemen in de collegiale samenwerking	1
Totaal	3

FACULTEIT TECHNIEK	
Totaal aantal medewerkers	581
Aantal meldingen	11
Aantal melders	11
Man	3
Vrouw	8

In totaal hebben elf medewerkers een melding gedaan bij de vertrouwenspersoon voor personeel. Het aantal meldingen is licht gedaald ten opzichte van de veertien meldingen van vorig jaar.

Negen meldingen betroffen ongewenst gedrag

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
Seksuele intimidatie	2
Agressie en geweld	3
Machtsmisbruik	4
Totaal	9

Twee meldingen betroffen overige situaties

Overige meldingen	Aantal
Leiderschapsstijl	1
Loopbaan kwesties	1
Totaal	2

CENTRALE DIENSTEN EN STAVEN	
Totaal aantal medewerkers	742
Aantal meldingen	18
Aantal melders	18
Man	8
Vrouw	10

In totaal hebben achttien medewerkers een melding gedaan bij de vertrouwenspersoon personeel. Het aantal meldingen is gestegen ten opzichte van de elf meldingen van vorig kalenderjaar.

3 meldingen betroffen ongewenst gedrag

Meldingen ongewenst gedrag	Aantal
(Seksuele) intimidatie	1
Pesten/roddelen	1
Totaal	2

Vier meldingen betroffen overige situaties

Overige meldingen	Aantal
Leiderschapsstijl	14
Problemen in de collegiale samenwerking	2
Totaal	16

4.2.3 Activiteiten Vertrouwenspersonen

Intervisie en scholing

De vertrouwenspersonen organiseerden vijf keer per jaar een gezamenlijke intervisie bijeenkomst waarbij casuïstiek is besproken. Ook hebben de vertrouwenspersonen de jaarlijkse themabijeenkomst van Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen in Utrecht bezocht en zijn er in het kader van de verdere professionalisering trainingen gevolgd over onderwerpen die het vertrouwenspersoon werk betreffen. Verder zijn de vertrouwenspersonen geschoold in het werken met een digitaal registratiesysteem (Inproces) voor het registreren en verwerken van de meldingen.

Overleg met management faculteiten en diensten

De vertrouwenspersonen hebben opnieuw veel tijd geïnvesteerd in de zichtbaarheid en toegankelijkheid op de faculteiten en bij de diensten. Bij enkele management- en HR-overleggen is de vertrouwenspersoon aangeschoven ter kennismaking en overleg over ontwikkelingen en aanpak sociale veiligheid en welke acties er nodig zijn om bekendheid van de functie van de vertrouwenspersonen te vergroten op de faculteiten en bij de diensten. Ook zijn afspraken gemaakt over communicatie- en voorlichtingsactiviteiten en over sociale veiligheid en ongewenst gedrag.

Voorlichting over Sociale Veiligheid, Ongewenst gedrag en de Vertrouwenspersoon

Er zijn voorlichtingsrondes georganiseerd, evenals studiemiddagen. Zo zijn de vertrouwenspersonen betrokken geweest en hebben zij een actieve rol gespeeld bij een bijeenkomst over Sociale Veiligheid van het Strategische beraad van alle onderwijsmanagers van de HvA.

De informatie over de vertrouwenspersonen op de interne webpagina's van de HvA is afgelopen jaar wederom aangepast om de vindbaarheid verder te vergroten, diverse columns over ongewenst gedrag zijn door de vertrouwenspersonen geschreven, zowel op HvA brede nieuwspagina als op die van de faculteiten zijn gepubliceerd. Op een aantal plekken in de organisatie is voorlichting gegeven aan docententeams, nieuwe medewerkers, HR-team, MT-teams. Sommige faculteiten en diensten benaderden de Vertrouwenspersonen actief voor het geven van voorlichting of het voor het organiseren van een studiemiddag over ongewenst gedrag en sociale veiligheid.

Samenwerking met andere partijen in de HVA

De vertrouwenspersonen hebben dit jaar de samenwerking met andere loketten in het klachtenproces verder bestendigd. Er zijn kennismakingsgesprekken geweest met de ombudsman en vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit en de nieuwe vertrouwenspersonen studenten. Twee vertrouwenspersonen hebben vanaf oktober 2022 een actieve rol in het Coördinatieteam Sociale Veiligheid, onder aansturing van het Strategisch Adviesteam Sociale Veiligheid, om het beleid rond sociale veiligheid binnen de HvA verder te ontwikkelen en implementeren.

4.2.4 Nawoord en aanbevelingen

Het aantal meldingen dat door de interne vertrouwenspersonen werd behandeld, is gedaald ten opzichte van het vorige verslagjaar. Waren er in 2021 (plus vier maanden van 2020) nog 183 meldingen in 2022 zijn het er 114 (exclusief de vijftien meldingen van de externe vertrouwenspersonen). De daling is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de gestabiliseerde situatie rond het Amsterdam Fashion Institute (AMFI) binnen de Faculteit DMCI. Hoewel er nog een weg te gaan is, is AMFI in wat rustiger vaarwater gekomen door veranderingen in het management en door toegenomen aandacht voor de sociale veiligheid en de rechtspositie van medewerkers..

In de periode 2016 tot en met 2020 waren er bij de vertrouwenspersonen personeel van de HvA gemiddeld 52 meldingen per jaar. In die jaren was de totale formatie van de vertrouwenspersonen aanzienlijk lager (ongeveer 0,6 fte), zodat er ook veel minder tijd was om aandacht te besteden aan voorlichting, informatie over ongewenst gedrag en sociale veiligheid. Door de verhoging van de formatie in 2019 en de recente benoeming van twee nieuwe vertrouwenspersonen is de totale formatie van de vertrouwenspersonen inmiddels gestegen. Bovendien is er tijdelijk een externe vertrouwenspersoon aangesteld voor medewerkers. Deze tijdelijke vertrouwenspersoon is aangesteld sinds maart 2022.

We kunnen er, met enige slagen om de arm, vanuit gaan dat de meldingen een blijvend hoog niveau zullen behouden door de hogere formatie en vanwege de grotere bekendheid met het werk van de vertrouwenspersonen. Ook de #MeToo beweging en de toegenomen media-aandacht voor allerlei vormen van ongewenst gedrag en sociale onveiligheid hebben medewerkers bewuster gemaakt van de mogelijke grensoverschrijdende gedragingen die zich in werksituaties kunnen voordoen en de bereidheid om deze te melden is hierdoor ook vergroot. De functie van de vertrouwenspersonen is daarmee bekender en ook laagdrempeliger geworden. Zo heeft het werk van de vertrouwenspersonen zich na ruim 20 jaar vanuit een niche ontwikkeld naar mainstream, waarbij er meer aandacht en bestuurlijke verantwoordelijkheid is gekomen voor dit onderwerp, niet alleen vanuit de besturen van de hogeschoolen maar ook van regeringswege door de benoeming van een regeringsfunctionaris grensoverschrijdend gedrag in het voorjaar van 2022.

In het laatste verslag van 2021 zijn aanbevelingen gedaan die grotendeels zijn opgepakt en die het sociale veiligheid binnen de HvA een belangrijke impuls hebben gegeven: de trainingen sociale veiligheid voor leidinggevenden zijn in ontwikkeling bij de HvA Academie, verlenging van de bewaartermijn van de dossiers van de vertrouwenspersonen is opgenomen in de interne Regeling Ongewenst Gedrag, er is een betere samenwerking met de vertrouwenspersoon studenten plus is er structureel meer aandacht voor sociale veiligheid vanuit de hogere bestuurslagen.

Opvallend blijft echter – over de jaren heen - dat een groot deel van de meldingen van ongewenst gedrag en overige klachten het handelen van leidinggevenden betreft. Voor een deel is dit wellicht inherent aan de problemen die in een machtsrelatie kunnen ontstaan. De doorlopende ontwikkeling en ondersteuning van leidinggevenden in het zorgdragen voor een veilige werkomgeving, het laten zien van voorbeeldgedrag en het zorgvuldig ingrijpen als er sprake is van ongewenste omgangsvormen blijft een aandachtspunt binnen de HvA. Een bijbehorende aanbeveling uit het vorige jaarverslag die nog in gang moet worden gezet is dan ook een procedure te formuleren voor leidinggevenden waarin aandacht is voor zorgvuldige omgang met klachten, meldingen en signalen: de-escalatie, hoor- en wederhoor, duidelijkheid over consequenties voor de beklagde en terugkoppeling naar de klager.

4.3 Jaarverslag van de vertrouwenspersoon voor onderzoekintegriteit 2022

Binnen dit hoofdstuk is het jaarverslag van de vertrouwenspersonen voor onderzoekintegriteit over het jaar 2022 toegevoegd.

De HvA beschikt over een Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit waarmee medewerkers een klacht kunnen indienen bij (het vermoeden van) schending van wetenschappelijke integriteit. Daarnaast is er als voorportaal voor de Commissie Wetenschappelijke Integriteit (CWI), een vertrouwenspersoon Onderzoekintegriteit. Aangezien de vertrouwenspersoon in 2022 niet is benaderd voor klachten, heeft de Commissie Wetenschappelijke Integriteit ook geen klachten in behandeling genomen. Om deze reden stellen wij dat het jaarverslag van de vertrouwenspersoon Onderzoekintegriteit afdoende is voor het jaarverslag sociale veiligheid.

4.3.1 Vertrouwenspersoon Onderzoekintegriteit

Per september 2022 hebben we afscheid genomen van prof.dr. Louis Tavecchio, emeritus lector en hoogleraar. Sindsdien hanteren we de term vertrouwenspersoon Onderzoekintegriteit. De nieuwe vertrouwenspersoon Onderzoekintegriteit is:

- dr. E. (Eltje) Bos, emeritus lector

4.3.2 Klachten

De vertrouwenspersoon Onderzoekintegriteit is in 2022 niet benaderd voor klachten.

In 2021 zijn bij de vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit twee klachten over wetenschappelijke integriteit gemeld. Eén daarvan kon in onderling overleg worden opgelost. Bij de tweede klacht heeft de vertrouwenspersoon de klager doorverwezen naar de Commissie wetenschappelijke Integriteit.

4.3.3 Activiteiten

In 2022 heeft de nieuwe vertrouwenspersoon Onderzoekintegriteit, Eltje Bos, contact gezocht met de andere vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en de Ombudsman om procedures af te stemmen. De vertrouwenspersoon Onderzoekintegriteit is nu ook onderdeel van het netwerk van de andere vertrouwenspersonen en de landelijke vereniging vertrouwenspersonen. Daarnaast is zij voornemens in 2023 de opleiding vertrouwenspersoon bij Van Oss en partners te volgen en de bewustwording rondom de rol van vertrouwenspersoon Onderzoekintegriteit binnen de HvA te vergroten.

4.4 Jaarverslag van de ombudsfunctionaris 2022

Binnen dit hoofdstuk is het jaarverslag van de ombudsfunctionaris over het jaar 2022 toegevoegd. Omwille van de opmaak van het door de ombudsfunctionaris aangeleverde jaarverslag is ervoor gekozen enkel de tekst, zonder de bijbehorende illustratieve beelden, over te nemen in dit overkoepelende jaarverslag.

4.4.1 Voorwoord

Het jaar 2022 kenmerkte zich door het einde van de coronapandemie. De pandemie heeft een grote impact gehad op het welbevinden van eenieder.

Televisiezender BOOS zond aan het begin van 2022 een programma uit over seksueel grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik bij een programma over een talentenjacht. Er is landelijk veel aandacht aan besteed. Grensoverschrijdend gedrag is ook via de '#me-too'-beweging geagendeerd.

Het publieke debat is geïntensiveerd en sindsdien vindt het gesprek ook plaats hoe hiermee om te gaan en hoe hierover zorgvuldig in gesprek te gaan. Ook in de onderzoekswereld zijn de afgelopen periode voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag bekend geworden.

De werkzaamheden en bevoegdheden van de ombudsman zijn:

1. de ombudsman adviseert gevraagd en ongevraagd;
2. de ombudsman is bevoegd bij de organen en personen van de hogeschool in redelijkheid alle inlichtingen te vragen dan wel bescheiden op te vragen of in te zien, die betrekking hebben op zijn onderzoek en
3. de organen en personen kunnen bepalen dat inlichtingen of bescheiden, waarvan naar hun oordeel geheimhouding is geboden, slechts worden verstrekt onder de voorwaarde dat het geheime karakter daarvan wordt gehandhaafd.

De ombudsman is een door het college van bestuur benoemde persoon, die onafhankelijk is en niet verbonden is aan de hogeschool. De ombudsman staat ter beschikking staat voor studenten en medewerkers.

Ik zet mij – als waarnemend ombudsman - graag in om een bijdrage te leveren aan de Hogeschool van Amsterdam. En ik dank de betrokken medewerkers en het college van bestuur in het in mij gestelde vertrouwen.

A. (Agnita) Mur, waarnemend ombudsman personeel HvA

M: 06 10895485 (secretariaat)
E: ombudsmanhvpersoneel@hva.nl

4.4.2 Functie-inhoud

De ombudsman behandelt en beoordeelt als bovenpartijdige derde zaken of klachten die door individuele medewerkers bij haar worden ingediend over een naar het oordeel van de klager onjuiste of onbillijke behandeling door een medewerker of bestuursorgaan en de ombudsman verricht daartoe onafhankelijk en onpartijdig onderzoek zoals het Reglement Ombudsman bepaalt². In principe kan elke medewerker rechtstreeks naar de ombudsman en de ombudsman zal de organisatie veelal stimuleren om de klacht op te lossen. De ombudsman geeft als onpartijdige derde advies over mogelijkheden, rechten en plichten in rechtspositionele situaties en bemiddelt vanuit een onafhankelijke positie met als doel overeenstemming te bewerkstelligen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een klacht te onderzoeken en te beoordelen. In

Jaarverslag sociale veiligheid & welzijn

Strategisch Adviesteam Sociale Veiligheid & Welzijn (SAT-SV & W) – version INTERN
© 2023 Copyright Hogeschool Amsterdam

dat geval wordt een rapport met bevindingen en oordeel opgesteld en kunnen aanbevelingen zorgen dat de (oorzaak van de) klacht weggenomen, hersteld of gerepareerd kan worden. Indien een andere klachtregeling binnen de hogeschool meer geëigend is voor de behandeling van de klacht, dan wordt de klager gemotiveerd gewezen op de betreffende klachtregeling en naar het andere 'loket' verwezen.

De ombudsman meldt structurele knelpunten en misstanden binnen de hogeschool aan het betrokken bestuursorgaan en/of aan het college van bestuur op basis van bij haar ingediende zaken en klachten. In voorkomende gevallen kan de ombudsman d.m.v. aanbevelingen suggesties doen aan het bevoegd gezag om de gevolgen van de onbehoorlijke gedraging te voorkomen. De ombudsman is bij de vervulling van haar taak niet ondergeschikt aan andere organisatieonderdelen of personen binnen de hogeschool en is bevoegd binnen de instelling inlichtingen op te vragen en bescheiden in te zien die op de klacht betrekking hebben. Daarmee verschilt de bevoegdheid van de ombudsman met die van anderen in de organisatie. De ombudsman werkt onder een geheimhoudingsplicht en dit geldt ook voor de betrokkenen bij het onderzoek. Naast onafhankelijkheid zijn toegankelijkheid en laagdrempeligheid belangrijke kenmerken van een deugdelijk klachtproces.

Tenminste een keer per jaar bespreekt de ombudsman de problemen met de voorzitter van het college van bestuur HvA. Hierbij wordt de anonimiteit van de melder gewaarborgd.

In het verslagjaar is de ombudsman Personeel HvA uitgevallen wegens ziekte. Via het netwerk is gevraagd of een andere ombudsman gelegenheid heeft om Jacqueline van Meerkerk waar te nemen. De ombudsman (voor zowel studenten als medewerkers) van InHolland (Agnita Mur) is hiertoe bereid gevonden. Zij wordt ondersteund door secretaris Rob Bredzé. Beiden zijn extern verbonden aan beide hogescholen. Door het waarnemende karakter heeft inzet plaatsgevonden op zaken die al liepen en zijn nieuwe casussen aangenomen.

Werkwijze

Er vindt altijd een (digitaal) (intake)gesprek plaats met een medewerker. In sommige zaken vergt het meer tijd om te kunnen vaststellen wat de klacht is en bij welk loket deze thuishoort. Als de melder dat wenst, kunnen eventuele vervolgesprekken ook fysiek plaatsvinden. De ontvangst van meldingen wordt via email bevestigd door de secretaris. De intakegesprekken worden z.s.m. na ontvangst van de melding ingepland.

De ombudsman verricht dossieronderzoek en laat dit opnemen in de verslaglegging. De secretaris van de ombudsman maakt verslagen van de gesprekken, de bevindingen en (indien gewenst) een eindrapport. Afhankelijk van de situatie wordt het eindrapport op verzoek gedeeld met de melder of andere direct betrokkenen.

De ombudsman onderhoudt in- en externe contacten, vraagt indien van toepassing regelgeving en beleidsregels op bij functionarissen in de organisatie die betrekking hebben op de zaak. Het inzichtelijk maken daarvan vergt tijd.

Klachtbehandeling

De meeste mensen leggen hun klacht per e-mail voor aan de ombudsman. De ombudsman voert altijd een verdiepend gesprek met de klager om te onderzoeken waar de klacht over gaat. Dat dient eveneens of de ombudsman het juiste loket betreft. Soms vindt er een verwijzing naar de Vertrouwenspersoon plaats. Er wordt ook verwezen naar de HR-adviseur als de zaak erom vraagt.

Er heeft in 2022 overleg plaatsgevonden tussen de ombudsman en de vertrouwenspersonen van de Hogeschool van Amsterdam. Daarbij is gesproken over de verschillende mogelijkheden, waardoor er betere aansluiting is.

Medewerkers komen bij de ombudsman als er sprake is van een vermeende onzorgvuldige procedure of onjuiste of onbillijke behandeling met de vraag of dat klopt. Advisering is een gewenste manier van klachtbehandeling als een medewerker zelf de regie wil houden.

Zo zijn medewerkers met informatie van de ombudsman, opnieuw in gesprek gegaan met de leidinggevende. De toepasselijke wet- en regelgeving is altijd de eerste toetssteen en kan in sommige gevallen direct opheldering geven. De ombudsman adviseert soms om opnieuw met de leidinggevende in gesprek te gaan, wat een gemeenschappelijk referentiekader en een nieuw vertrekpunt kan opleveren.

Wanneer de klacht niet met een advies op valt te lossen, kan met toestemming van de klager bemiddeling worden ingezet. De ombudsman verricht in dat geval verdergaand onderzoek en past hoor en wederhoor toe om een compleet beeld van de zaak te krijgen. Wederhoor is bedoeld om de andere partij in de gelegenheid te stellen om diens visie te geven op het verhaal en feiten te verzamelen. Op basis van de bevindingen stelt de ombudsman een behandelwijze voor, zoals bemiddeling. Bemiddeling vindt altijd plaats op basis van vrijwilligheid. Zodra de medewerker hiermee instemt vraagt de ombudsman of de leidinggevende hier eveneens positief tegenover staat. Het verschil met mediation is dat bij ombudsbemiddeling de klacht als onderwerp centraal staat en opgelost moet worden. In een of twee gesprekken moet een afronding plaats kunnen vinden, terwijl mediation als doelstelling heeft de relatie te herstellen, wat een langer traject kan zijn.

Wanneer een driegesprek onder leiding van de ombudsman geen oplossing biedt, of als de klager ontevreden blijft, dan blijft de mogelijkheid voor klager bestaan om een formele klacht in te dienen bij het loket ombudsman, door een beoordeling van de klacht te vragen. Een formele klachtrapportage van de ombudsman kan voor betrokken partijen uitsluitel geven over de klacht en voor de organisatie verheldering opleveren over hoe de klacht is ontstaan.

De procedure voor een formele klacht is opgenomen en vastgelegd in de Regeling Ombudsman Personeel HvA.³ De uitspraak van de ombudsman wordt, verstuurd aan de klager, de beklagde, de desbetreffende Decaan van de faculteit of Hoofd van de desbetreffende (Staf) Dienst en het College van Bestuur. De ombudsman is bevoegd om een oordeel uit te spreken over de gegrondheid van de klacht. De ombudsman kan geen sancties opleggen maar bij een gegronde klacht wel aanbevelingen doen aan het College van Bestuur om de klacht op te lossen.

De ombudsman heeft een onafhankelijke positie en is tegelijkertijd ook onderdeel van het klachtproces binnen de HvA. In dat proces zijn de vertrouwenspersonen het eerste aanspreekpunt voor klachten van medewerkers en kunnen zij doorverwijzen naar de ombudsman. De ombudsman behandelt klachten over een onjuiste of onbillijke toepassing van regels of procedures. De ombudsman kan een klacht veelal oppakken als de klager geen gehoor vindt voor zijn klacht of ontevreden blijft over de uitkomst, of als de klager de klacht (vanwege een vertrouwensbreuk) niet in de eerste lijn durft in te dienen.

Aantal klachten en behandeling

In het verslagjaar zijn vanaf mei 2022 zeven klachten door de ombudsman in behandeling genomen. Er zijn geen formele klachten ter beoordeling voorgelegd en in één geval heeft de ombudsman een melding bij een faculteit gedaan over een vermeend onjuist gevolgde procedure. Het onderzoek daarnaar loopt door in 2023. De meeste zaken konden met bemiddeling of met een advies worden opgelost.

4.4.3 Bevindingen, waarnemingen en aanbevelingen

De ombudsman onderzoekt hoe een klacht ontstaat. Onderzoek leidt tot aanbevelingen hoe klachten te voorkomen zijn. Het betreft bevindingen die de ombudsman zijn opgevallen tijdens onderzoeken.

Herstel van vertrouwen

Wanneer er fouten zijn gemaakt, of iets niet goed is verlopen wordt het vaak wel rechtgezet door de leidinggevende en de ombudsman adviseert om in een gesprek stil te staan bij het herstel van vertrouwen. Dit is tevens een aanbeveling.

Communicatie

In de meeste gevallen zijn zaken of klachten die bij de ombudsman terecht komen misverstanden in de communicatie tussen partijen. Het is fijn dat na een periode van slechts digitale overleggen weer fysieke ontmoetingen kunnen plaatsvinden.

Hoor en wederhoor leidinggevenden

Als klachten over een medewerker worden ingediend bij de leidinggevende dan ligt het in de rede dat ook een leidinggevende hoor en wederhoor toepast en dus ook navraag doet bij degene die het betreft. Het is van belang dat hij in dat stadium nog geen oordeel geeft over de klacht die hij heeft gehoord en daaraan nog geen conclusie verbindt. Als er geen hoor en wederhoor is toegepast dan kan de medewerker zich niet verweren. Bovendien kan het zijn dat de zaak heel anders in elkaar steekt.

Aanbevelingen

Overige aanbevelingen moeten nog worden besproken met de voorzitter van het CvB van de HvA.

4.4.4 Bekendheid

Om te zorgen dat medewerkers weten dat er een ombudsman is en wat deze doet, wordt door de afdeling Communicatie binnen het intranet de zoekfunctie in de A tot Z lijst en contactinformatie op interne pagina's van de faculteiten en diensten bijgehouden.

4.4.5 Professionalisering

De effectiviteit van de ombudsman heeft ook te maken met de kwaliteit van haar werk. Om de ombudsfunctie goed te blijven uitvoeren is deskundigheidsbevordering, het volgen van wijzigingen in wet- en regelgeving en scholing noodzakelijk. De ombudsman is lid van de Vereniging Ombudsmannen in het Hoger Onderwijs (VOHO).

Doelstelling van de vereniging is deskundigheid en effectiviteit van de leden in hun werk te bevorderen. Maar ook om kennis te vergroten, vaardigheden te verbeteren en ondersteuning te verlenen bij en te streven naar professionele uitoefening van het ombudswerk in het onderwijs. De ombudsman neemt zo mogelijk deel aan de algemene vergaderingen en intervisiebijeenkomsten van VOHO waar ten behoeve van genoemde doelstellingen ervaringen en deskundigheid met elkaar worden gedeeld.

Het lidmaatschap van The European Network for Ombudsmen in Higher Education (ENOHE) en de Amerikaanse International Ombudsman Association verschaft op allerlei manieren informatie over de meest recente ontwikkelingen op het gebied van klachtrecht en jurisprudentie op het gebied van ombudswerk.

Via de nieuwsbrief en symposia van de Vereniging voor Klachtrecht heeft de ombudsman toegang tot informatie op het gebied van klachtrecht. Deze vereniging wil in- en externe klachtregelingen verder professionaliseren en verbeteren ter bevordering van vakbekwaamheid van interne en externe klachtbehandelaars.

4.4.6 Overige interne/externe contacten

Vanwege de tijdelijke vervanging van de uitgevallen ombudsman heeft de waarnemend ombudsman niet deelgenomen aan de jaarlijkse bijeenkomst van vertrouwenspersonen met de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag.

De ombudsman heeft kennis gemaakt met de vertrouwenspersonen, waarbij doorverwijzing naar de ombudsman personeel HvA is besproken. Daarbij is geconstateerd dat er sprake kan zijn van overlap. Waar nodig maakt de ombudsman gebruik van doorverwijzing.

De Vereniging Ombudsmannen in het Hoger Onderwijs (VOHO) komt jaarlijks een aantal keren bijeen voor overleg, intervisie en een Algemene Leden Vergadering.

4.4.7 Colofon

Samenstelling

Ombudsman Agnita Mur
Secretaris ombudsman Rob Bredzé

Maart 2023

Contactgegevens

Secretaris ombudsman personeel HvA
M: +31 (0)6 5783 6978
E: Ombudsmanpersoneelhva@hva.nl

Hogeschool van Amsterdam
Wibautstraat 2-4
1091 GM Amsterdam
www.hva.nl



4.5 Jaarverslag van de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (KOG) 2022

Binnen dit hoofdstuk is het jaarverslag van de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (KOG) over het jaar 2022 toegevoegd.

4.5.1 Contactgegevens

Ambtelijk secretaris:	de heer mr. O. Jungst e-mail: o.jungst@hva.nl
Postadres:	Postbus 1025 1000 BA Amsterdam
Bezoekadres:	Wibautstraat 5a 1091 GH Amsterdam

4.5.2 Samenstelling

Voorzitter

- mevrouw mr. M.A. Goslings

Plaatsvervangend voorzitter

- mevrouw mr. A.M.L. Broekhuijsen-Molenaar

Leden

- mevrouw D. de Boer (tot 1 maart 2022)
- mevrouw M.J. Koolen MSc (vanaf 1 juni 2022)
- de heer drs. J.E. van Hijfte

Plaatsvervangend lid

- mevrouw mr. F. van 't Hooft (vanaf 1 juni 2022)
- de heer P.J.L. Brugmans (tot 1 november 2022)

4.5.3 Vergadering

De Klachtencommissie is op 17 maart 2022 bijeengekomen in een gezamenlijke vergadering met de vertrouwenspersonen. Voorafgaande aan deze vergadering hebben de Klachtencommissie en de vertrouwenspersonen informatie uitgewisseld met de voorzitter van het College van Bestuur, mevrouw J.E.A.M. Nooren. Die uitwisseling werd door iedereen heel vruchtbaar en voor herhaling vatbaar gevonden.

4.5.4 Klachten en meldingen

In totaal zijn er in 2022 drie klachten ingediend bij de Klachtencommissie. Daarnaast zijn er bij de secretaris drie meldingen over ongewenst gedrag binnengekomen. Geen van die meldingen heeft uiteindelijk geleid tot de indiening van een klacht bij de Klachtencommissie.

4.5.5 Overige werkzaamheden

De voorzitter, daarin bijgestaan door de vicevoorzitter, heeft zich in dit verslagjaar ook intensief bezig gehouden met het redigeren van een aantal door het CvB voorgestelde wijzigingen in de Regeling. In dat kader heeft de voorzitter, op haar beurt, voorgesteld een aantal artikelen uit het Reglement van de Klachtencommissie die qua inhoud in feite thuishoren in de Regeling daarnaartoe over te hevelen. Een en ander zal zijn definitieve beslag krijgen in het eerste kwartaal van 2023.

4.5.6 Kosten

Er is totaal € 5.090,- betaald aan de voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.

Voor de overige leden geldt dat er voor de zittingen en de jaarlijkse vergadering geen vergoeding wordt betaald maar tijd ter beschikking wordt gesteld door de faculteit of dienst waar het desbetreffende lid werkzaam is.

4.5.7 Overzicht (5-jarig) van het aantal klachten & meldingen

Jaartal	Aantal klachten & meldingen
2017-2018	0 klachten en 6 meldingen;
2018-2019	1 pro-forma klacht (ingetrokken) en 4 meldingen;
2019-2020	3 klachten (2 niet ontvankelijk, 1 ingetrokken) en 1 melding;
2020	4 klachten (2 ongegrond, 1 kennelijk ongegrond, 1 ingetrokken) 1 melding;
2021	6 klachten (1 ongegrond, 1 kennelijk ongegrond, 1 kennelijk niet ontvankelijk en 3 ingetrokken) en 4 meldingen;
2022	3 klachten (1 kennelijk niet-ontvankelijk, 1 ingetrokken, 1 behandeling in 2023) en 3 meldingen.

4.6 Jaarverslag van de Arbodienst – HumanCapitalCare (HCC) 2022

Binnen dit hoofdstuk is de samenvatting van het jaarverslag van de, extern aangestelde, arbodienst HumanCapitalCare (HCC) over het jaar 2022 toegevoegd.

Op 1 januari 2021 is de dienstverlening van HumanCapitalCare officieel van start gegaan. Gevolgd door twee jaren COVID-19 met de bijbehorende maatregelen hebben we in 2022 onze dienstverlening kunnen inzetten zoals bedoeld was. We zien als partner een aantal kansen en deze verzilveren daar ligt ons doel. Eén daarvan is dat we een gezamenlijke, in de organisatie gedragen en doorleefde visie en ambitie op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid nastreven. Er ligt een voorstel om de KPI's opnieuw af te stemmen op de huidige realiteit. Zodoende kunnen we onze dienstverlening en samenwerking verder optimaliseren en nog beter op elkaar afstemmen.

Een goede samenwerking tussen HvA en de professionals van HumanCapitalCare is van onmiskenbaar belang. Met ons klantteam hebben wij ontzettend veel zin om de komende jaren gezamenlijk verder te werken aan duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van de HvA. We doen dit ieder met onze eigen kwaliteiten en expertise. Er zijn al mooie resultaten bereikt. Zo zijn we in 2022 gestart met de RIE-PSA bij verschillende faculteiten. Dit grote project wordt afgerond in 2023. Het grootste deel van de faculteiten hebben inmiddels de rapportage ontvangen en er zijn zelfs enkele faculteiten die al een plan van aanpak hebben opgesteld om verbeteringen door te voeren. Voor 2023 staat onder andere de start van de uitrol van het PMO gepland. We zullen starten met een pilot en naar aanleiding daarvan het PMO verder uitrollen binnen de organisatie.

Wij blijven ons als klantteam onverminderd inzetten voor mooie resultaten in 2023.