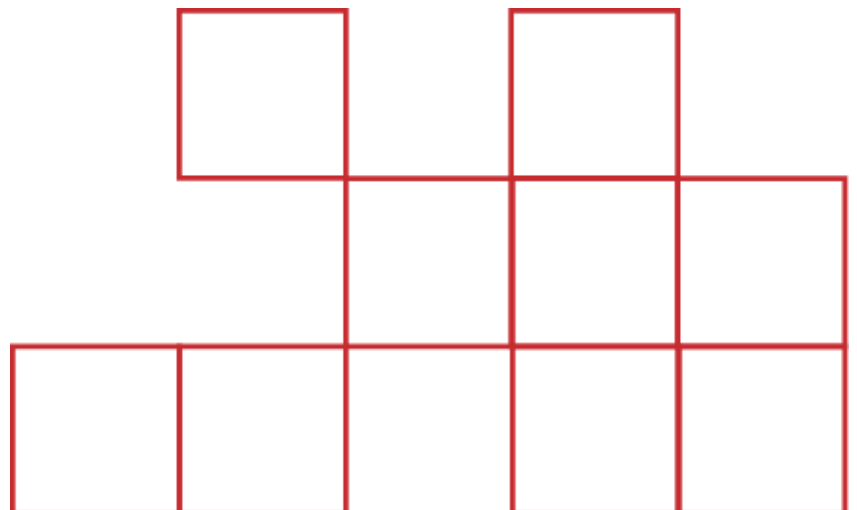




Actieplan

Sociale veiligheid





landelijke studentenvakbond

Het onderzoeksrapport met betrekking op sociale veiligheid op het Amsterdam Fashion Institute (Amfi) heeft ervoor gezorgd dat (seksueel) grensoverschrijdend gedrag op onderwijsinstellingen gezien wordt als een wijdverspreid probleem dat moet worden aangepakt¹. Naar aanleiding van dit onderzoeksrapport heeft de Inspectie van het Onderwijs een themaonderzoek naar sociale veiligheid in het hoger onderwijs gestart². Uit vele voorgaande onderzoeken is gebleken dat (seksueel) grensoverschrijdend gedrag een ernstig probleem is op onderwijsinstellingen. Dit heeft de Landelijke Studentenvakbond ertoe gebracht een inventarisatie te publiceren waarin de online informatievoorziening van onderwijsinstellingen voor studenten rondom ongewenst gedrag onder de loep wordt genomen³. Uit ons onderzoek is gebleken dat:

- 1) Niet op elke onderwijsinstelling online informatie te vinden is over ongewenst gedrag
- 2) Er zeer weinig keuze is uit personen waarbij je terecht kunt met een melding van ongewenst gedrag
- 3) De procedures van het melden van ongewenst gedrag vaak onduidelijk zijn

De Landelijke Studentenvakbond wil een blauwdruk ontwikkelen die onderwijsinstellingen kunnen toepassen op hun instelling om te werken naar een sociaal veilige omgeving. Wel zien we het belang van maatwerk dat geboden moet worden door individuele onderwijsinstellingen. Om die reden hebben we een actieplan opgesteld met acht randvoorwaarden, om zo de onderwijsinstellingen te ondersteunen met het schrijven van aansluitend beleid.

¹ Ribbens, A. & Hielkema, D. (2021, 30 juni). Rapport kraakt cultuur Amsterdamse modeopleiding Amfi: 'Onveilig tot zeer onveilig'. Het Parool. Geraadpleegd op <https://www.parool.nl/nieuws/rapport-kraakt-cultuur-amsterdamse-modeopleiding-amfi-onveilig-tot-zeer-onveilig~be0b89e9/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

² De Inspectie van het Onderwijs (2021). Onderzoek naar sociale veiligheid in het hoger onderwijs. Geraadpleegd op <https://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/nieuws/2021/06/03/onderzoek-naar-sociale-veiligheid-in-het-hoger-onderwijs>

³ Landelijke Studentenvakbond (2020, januari). Informatievoorziening ongewenst gedrag. Geraadpleegd op <https://lsvb.nl/wp-content/uploads/2020/03/Onderzoek-informatievoorziening-ongewenst-gedrag.pdf>

1) Iedere instelling moet ten minste 1 FTE aan ombudsfunctionarissen aanstellen

Als LSVb horen we veel positieve verhalen over de ombudsfunctionarissen. Een aantal onderwijsinstellingen, zoals Leiden Universiteit⁴ en Universiteit van Amsterdam⁵, hebben al een ombudsfunctionaris voor studenten (en medewerkers) aangesteld. We zien dat de ombudsfunctionarissen het op de deelnemende onderwijsinstellingen druk hebben. Studenten en medewerkers weten de ombudsfunctionarissen goed te vinden. Ook worden ombudsfunctionarissen verzocht om buiten werktijd of zelfs op een andere locatie af te spreken. Dat zegt veel over de sociale veiligheid binnen hoger onderwijsinstellingen en over het belang van en de behoefte aan een ombudsfunctionaris.⁶

2) Investeren in nazorg

Er moet naast het ontwikkelen van beleid gericht op het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag ook geïnvesteerd worden in nazorg. Studenten die te maken hebben gehad met ongewenst gedrag moeten altijd aanspraak kunnen maken op hulp en ondersteuning. Onderwijsinstellingen moeten voldoende studentenpsychologen in dienst hebben, zodat studenten zo snel mogelijk geholpen kunnen worden. Ook dienen onderwijsinstellingen meer te investeren in vertrouwenspersonen en de handvatten die zowel vertrouwenspersonen als studentenpsychologen nodig hebben om studenten beter te kunnen ondersteunen in de nasleep van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.

3) Verantwoording afleggen in het jaarverslag over activiteiten ten behoeve van sociale veiligheid

Om als onderwijsinstelling goed op de hoogte te blijven van de situatie binnen de instelling, is het belangrijk om in het jaarverslag verantwoording af te leggen over activiteiten op het gebied van sociale veiligheid. Dit is cruciaal omdat het garanderen van sociale veiligheid een kerntaak is binnen de onderwijsinstelling. Het evalueren van het beleid kan helpen om hier zorg voor te dragen. Dit kan gedaan worden door

⁴ Leiden Universiteit (n.d.). Ombudsfunctionaris. Geraadpleegd van <https://www.student.universiteit leiden.nl/studie-en-studeren/begeleiding-en-advies/begeleiders-en-adviseurs/ombudsfunctionaris/sociale-wetenschappen/political-science-msc?cf=sociale-wetenschappen&cd=political-science-msc>

⁵ Universiteit van Amsterdam (n.d.). Ombudsfunctionaris. Geraadpleegd van <https://www.uva.nl/over-de-uva/over-de-universiteit/sociale-veiligheid/ombudsfunctionaris/ombudsfunctionaris.html>

⁶ We beseffen dat 1 FTE voor sommige (grote) onderwijsinstellingen onvoldoende is om alle klachten te behandelen. We zien 1 FTE als het absolute minimum dat onderwijsinstellingen dienen te leveren. Daarnaast dienen onderwijsinstellingen op reguliere basis te peilen hoe de werkdruk van de ombudsfunctionaris is en indien nodig de capaciteit te verhogen.



landelijke studentenvakbond

evaluaties te gebruiken om bestaand beleid op het gebied van sociale veiligheid aan te passen. Zo kunnen onderwijsinstellingen in samenspraak met de medezeggenschap maatwerkoplossingen ontwikkelen. Daarbij is het nauwkeurig bijhouden van data omtrent meldingen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag erg belangrijk. Het is namelijk mogelijk dat meldingen bij studieloopbaanbegeleiders, decanen of opleidingscoördinatoren blijven liggen. Onderwijsinstellingen kunnen zo meer zicht krijgen op (mogelijke) organisatorische knelpunten. De onderwijsinstelling moet over deze punten in het jaarverslag verantwoording afleggen.

4) Meldprocedures die goed vindbaar en toegankelijk zijn

Onderwijsinstellingen hebben beleid opgesteld met betrekking tot meldprocedures en potentiële sancties als het gaat over sociale veiligheid. Uit gesprekken met studenten merkt de LSVb op dat de vertaalslag van het opgestelde beleid naar de student ontbreekt. Het is belangrijk dat binnen onderwijsinstellingen een open meldingscultuur heerst. Het melden van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag kan een moeilijke stap zijn. Studenten en medewerkers hebben te vaak het gevoel dat dit nadelig kan uitpakken voor hun studie of baan. Dit kan hen weerhouden om meldingen te maken van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Om de drempel tot melden zo laag mogelijk te maken en te werken naar een open meldingscultuur moeten meldprocedures goed vindbaar en toegankelijk zijn.

5) Trainingen aan personeel

Iedere medewerker die een leidinggevende of begeleidende/coachende rol heeft, binnen alle organisatielagen, moet kennis hebben van het beleid van de onderwijsinstelling op het gebied van sociale veiligheid. Het is namelijk belangrijk dat iedereen waarbij een melding terecht zou kunnen komen, goed weet hoe zij hiernaar moeten handelen. Ook is het belangrijk dat ieder personeelslid weet wat het belang is van een sociaal veilig klimaat binnen een onderwijsinstelling.

6) Trainingen aan studenten

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 onder studenten geborgen wordt. Hierin spelen onderwijsinstellingen een cruciale rol. Instellingen moeten trainingen met betrekking tot sociale veiligheid aan studenten verzorgen, bijvoorbeeld tijdens de introductieweek. Daarnaast moeten instellingen soortgelijke trainingen verzorgen aan besturen van studentenverenigingen. De besturen kunnen dit vervolgens overbrengen op hun leden.

7) Beleid gericht op preventie

Een van de kerntaken van onderwijsinstellingen is het borgen van sociale veiligheid voor studenten en medewerkers. Er zijn nu meldprocedures voor het geval het misgaat. Aanvullend daarop lijkt het ons goed om beleid op te stellen dat gericht is op het voorkomen van misstanden binnen een onderwijsinstelling. Hierbij kan gedacht worden aan het koppelen van een signalerende functie aan vertrouwenspersonen. Ook kunnen onderwijsinstellingen, zoals eerder genoemd, het personeel en studenten voorzien van trainingen. In samenspraak met de medezeggenschap kan dit beleid tot stand komen en uitgevoerd worden.

8) Diversiteit in vertrouwenspersonen

Om de drempel zoveel mogelijk te verlagen is het belangrijk dat de aangestelde (bij voorkeur onafhankelijke) vertrouwenspersonen zowel de studentenpopulatie als het personeelsbestand representeren. Er zal specifiek rekening gehouden moeten worden met de minderheidsgroepen binnen de onderwijsinstellingen. Ervaringen en omstandigheden omtrent (seksueel) grensoverschrijdend gedrag kunnen onder de diverse studentenpopulatie verschillen. Om ervoor te zorgen dat slachtoffers zich gehoord voelen en goed verder geholpen worden, is het belangrijk dat de vertrouwenspersonen cultuursensitief zijn.