



Memo

Datum

14 december 2021

Onderwerp

Memo Sociale Veiligheid december 2021

1. Inleiding

De UvA staat voor een positief werk- en studieklimaat, waarin we respectvol met elkaar omgaan en iedereen zijn of haar talenten kan ontplooiën. We willen dat iedereen zich verzekerd weet van een veilige basis voor werk of studie en, als het nodig is, voor het voeren van lastige of kritische gesprekken. Studenten en medewerkers moeten mogelijkheden hebben om zorgen, dilemma's en klachten aan de orde te stellen binnen de UvA, zij moeten zich veilig voelen om dat te doen en erop kunnen vertrouwen dat hun melding of klacht serieus wordt genomen.

1.1 Doel van dit memo

Dit memo – als vervolg op de memo Sociale Veiligheid van maart 2021 - geeft een overzicht van de stand van zaken rondom initiatieven op het gebied van sociale veiligheid in het afgelopen half jaar en biedt inzicht in de acties die in 2022 worden uitgevoerd.

Het geeft inzicht in het proces van de UvA als lerende organisatie; waarbij de verwachtingen en verantwoordelijkheden van initiatieven rondom sociale veiligheid worden gedeeld voor de korte- en (middel)lange termijn. Het versterken van sociale veiligheid is gericht op initiatieven die bijdragen aan voorlichting en bewustwording (preventie); hulp en ondersteuning en het systeem van meldingen en klachten. Een overzicht van het gehanteerde begrippenkader ten aanzien van sociale veiligheid, zoals ook opgenomen in het memo van maart 2021, is toegevoegd als bijlage.

2. Initiatieven Sociale veiligheid 2021

Vanaf juli 2020 is een regievoerder aangesteld voor het bevorderen van onderlinge samenhang tussen initiatieven, om een impuls te geven aan verdere versterking van sociale veiligheid en het aanzetten tot integrale borging ervan binnen de UvA. De afgelopen periode is gewerkt aan de volgende initiatieven, die inmiddels zijn afgerond of waarvoor afronding volgt op korte termijn.

- Vanaf 21 oktober 2021 loopt een **campagne over sociale veiligheid** gericht op bewustwording, herkennen en benoemen van ongewenst gedrag, voor en door iedereen in de organisatie. Met de campagne wil de UvA studenten en medewerkers meer bewust maken van (on)gewenst gedrag, het effect dat bepaald gedrag kan hebben en de mogelijkheid er iets aan te doen. Op de campagnepagina <http://www.uva.nl/oogvoorelkaar> is informatie te vinden over hulp bij het bespreekbaar maken van moeilijke onderwerpen zoals tips, trainingen, bijeenkomsten, de gedragscode en de wegwijzers sociale veiligheid. De campagne loopt door in 2022.
- Het **theater- en discussieprogramma** 'The Learning Curve' is inmiddels op vijf faculteiten opgevoerd. De bijeenkomsten werden ingeleid door de decaan van de betreffende faculteit. De discussies werden begeleid door een deskundige moderator. Bij ACTA en FdG wordt 'The Learning

Curve' in 2022 uitgevoerd.

- In **faculteiten en diensten** zijn diverse **initiatieven** genomen op het gebied van trainingen, workshops en instrumenten voor het versterken van sociale veiligheid, mede in het kader van de bewustwordingscampagne.
- Het **reglement voor de vertrouwenspersonen** is mede op basis van input van de medezeggenschap herzien met aandacht voor de rol van vertrouwenspersonen, de facilitering (tijd, scholing, begeleiding, coördinatie en intervisie) en de onafhankelijkheid. Met de werving en benoeming van een **coördinerend vertrouwenspersoon** die is gestart in het laatste kwartaal van 2021 wordt verder invulling gegeven aan deskundigheidsbevordering van vertrouwenspersonen.
- In september 2021 is de vaste **ombudsfunctionaris** voor medewerkers en studenten aangesteld. In het profiel, dat mede op basis van de input van de medezeggenschap is opgesteld, is aangescherpte aandacht voor toegankelijkheid en onafhankelijkheid. De ombudsfunctionaris ad interim heeft een jaarverslag opgeleverd.
- De **meldingen- en klachtenprocedure** voor medewerkers en studenten is mede op basis van input van de medezeggenschap onder meer verbeterd op het gebied van onderzoeksmogelijkheden, de verjaringstermijn, toegankelijkheid voor Engelstalige studenten/medewerkers en de mogelijkheid tot het indienen van klachten door voormalige studenten en medewerkers. Reflectie vindt momenteel plaats over de toegevoegde waarde van het extern meldpunt en wordt in het eerste kwartaal van 2022 afgerond.

De Centrale Studentenraad (CSR) en Centrale Ondernemingsraad (COR) hebben ingestemd met de regelgeving voor de ombudsfunctionaris, de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en de klachtenregeling.

De volgende actuele initiatieven zijn opgepakt, afronding volgt op korte termijn:

- De faculteiten FMG en FGw hebben een **handreiking voor leidinggevend** opgesteld voor het omgaan met situaties van sociale onveiligheid. Deze handreikingen worden binnenkort verder verwerkt in een UvA breed werkdokument.
- In samenwerking met de ombudsfunctionaris en de afdeling HRM is de mogelijkheid voorbereid tot het uitvoeren van een pilot '**gespreksfacilitering**'. Het biedt leidinggevend ondersteuning om in een vroegtijdig stadium lastige gesprekken en/of situaties te (laten) begeleiden. Ook biedt deze vorm van gespreksfacilitering mogelijkheden voor adequate **nazorg**. Momenteel wordt aandacht besteed aan nadere uitwerking, bijvoorbeeld de voorwaarden waaronder het wordt ingezet en door welke functionaris.
- De laatste hand wordt gelegd aan een werkdokument **handreiking complexe casuïstiek** voor decanen en management van faculteiten en diensten.
- **Registratiesystemen** ter bevordering van coördinatie en afhandeling van meldingen en klachten voor de ombudsfunctionaris en de vertrouwenspersonen zijn in ontwikkeling.
- Er heeft een verkenning plaatsgevonden naar een actiegericht onderzoek om de **sociale veiligheid voor promovendi** verder te verbeteren.

3. 2022: aandachtspunten voor het '*Huis van Sociale Veiligheid*'

De UvA zet verdere stappen op weg naar een veiliger werk- en studieklimaat. We blijven hierbij luisteren naar relevante input van betrokkenen binnen de UvA, zoals de medezeggenschap, deskundigen in faculteiten en diensten en de centrale diversity officer. Het '*Huis van Sociale Veiligheid*' vraagt langdurige aandacht en gemeenschappelijke verantwoordelijkheid op zowel centraal als decentraal niveau. In 2022 vindt een transitie plaats van regievoering naar borging in de lijn.

3.1 Transitie van regievoering naar borging in de lijn

Met ingang van 31 december 2021 vervalt de functie van regievoerder sociale veiligheid. De regievoerder werkte samen met de huidige regiegroep sociale veiligheid, met daarin vertegenwoordigers van diverse stafafdelingen en andere vertegenwoordigers van relevante organisatieonderdelen.

De nieuwe rolverdeling en opzet voor afstemming in de lijn kent de volgende opzet. De afdeling HRM (Bestuursstaf) treedt op als hoofdaannemer van het onderwerp sociale veiligheid (in de brede zin – zowel medewerkers als studenten). De directeur HRM fungeert daarmee als centraal aanspreekpunt voor de interne organisatie. De directeur HRM onderhoudt, als hoofdaannemer, een netwerk tussen de betrokken organisatie-eenheden op het gebied van sociale veiligheid. Door middel van een periodieke overlegstructuur stemmen betrokken eenheden af over (de voortgang van) diverse initiatieven. Ook zorgt de afdeling HRM voor afstemming met relevante stakeholders zoals faculteiten, centrale medezeggenschap en overige gremia.

3.2 De aandachtspunten en initiatieven voor 2022:

Het verder versterken van sociale veiligheid is gericht op: voorlichting en bewustwording (preventie), hulp en ondersteuning en het systeem van meldingen en klachten. De verwevenheid tussen deze elementen is gevisualiseerd weergegeven in de bijlage. In dit hoofdstuk is een overzicht van de initiatieven die op korte en (middel)lange termijn worden ondernomen. In een werkplan sociale veiligheid volgt een beschrijving van concrete acties en actoren.

a. Preventie

Het theater- en discussieprogramma The Learning Curve wordt in 2022 opgevoerd bij de twee faculteiten waar dat nog niet heeft kunnen plaatsvinden (ACTA en FdG). Van de discussies wordt een algemeen samenvattend verslag gemaakt. Voor medewerkers van de diensten en Bestuursstaf is een aangepaste versie van een theater en discussieprogramma gemaakt en deze wordt in 2022 opgevoerd. Specifieke activiteiten zoals een theater- en discussieprogramma voor studenten worden in 2022 verder uitgewerkt. Uiteraard worden initiatieven gerelateerd aan sociale veiligheid die plaatsvinden in faculteiten en diensten gevolgd en ‘best practices’ worden gedeeld.

b. Hulp en ondersteuning

Bij het waarborgen van sociale veiligheid hebben leidinggevendenden een belangrijke rol. Ondersteuning wordt onder meer geboden in de vorm van leiderschapsontwikkeling en het beschikbaar maken van specifieke trainingen (bijvoorbeeld op het gebied van gespreksvoering en nazorg). Een nadere oriëntatie is nodig voor de specifieke verantwoordelijkheid de UvA kan, mag en wil nemen als het gaat om sociale veiligheid tussen studenten onderling. De bestaande contacten en interactie met studentenvertegenwoordigers (studentenraden, studenten huisvesting, studie- en studentenverenigingen) bieden mogelijkheden daartoe. In overleg met diverse stakeholders (HR, Academische Zaken, Centrale Promovendiraad, College voor Promoties) worden voorstellen uitgewerkt voor het waarborgen en verhogen van de sociale veiligheid voor promovendi.

c. Systemen van meldingen en klachten

Een geïntegreerde monitoring en analyse van beschikbare data (bijvoorbeeld uit jaarverslagen van de ombudsfunctionaris en die van vertrouwenspersonen, studenten enquêtes, medewerker onderzoeken maar ook risico-inventarisaties en psychosociale analyses) geeft aandachtspunten waarop in een vroegtijdig stadium geïntervenieerd kan worden.

De klokkenluidersregeling wordt geactualiseerd door de afdeling Juridische Zaken. Gezien de raakvlakken van deze regeling met sociale veiligheid, staat deze hier benoemd. De reikwijdte van de regeling is evenwel breder dan sociale veiligheid.

Op de volgende pagina is een concept werkplan van de genoemde initiatieven opgenomen; de verdere uitwerking hiervan vindt in het eerste kwartaal van 2022 zijn beslag.

Werkplan initiatieven Sociale Veiligheid 2022

Initiatieven	Betrokken (hoofd)actoren	Planning 2022
<i>Preventie, voorlichting, communicatie</i>		
Bewustwordingscampagne 'Oog voor elkaar'	Bestuursstaf (Communicatie)	Q1 – Q4
Theater- en discussieprogramma 'The Learning Curve' en aangepaste versie voor Diensten.	Bestuursstaf (HRM, communicatie), faculteiten FdG en ACTA en Diensten	Q1-Q2
Ontwikkelen en uitvoeren theater en discussieprogramma voor studenten	Bestuursstaf (HRM, Communicatie), StS, faculteiten	Q1 – Q4
Trainingen Sociale Veiligheid borgen in leiderschapsprogramma's, waaronder e-learning	Bestuursstaf (HRM)	Q1
Inventariseren en delen 'best practices' initiatieven van faculteiten en diensten	Bestuursstaf (HRM)	Q1-Q4
<i>Hulp en ondersteuning</i>		
Ondersteuning leidinggevenden o.a. trainingen gespreksvoering en nazorg en werkdocument 'handreiking leidinggevenden'	Bestuursstaf (HRM), faculteiten	Q4 2021-Q1 2022
Uitvoeren pilot gespreksfacilitering FGw	Bestuursstaf (HRM), FGw	Q1-Q2
Handreiking complexe casuïstiek voor decanen en management	Secretaris van de Universiteit	Q4 2021-Q1 2022
Werving en benoeming coördinerend vertrouwenspersoon	Bestuursstaf (HRM)	Q4 2021 - Q1 2022
Aandacht versterken sociale veiligheid voor specifieke doelgroepen: promovendi en studenten onderling	Bestuursstaf (Academische zaken, JZ), StS	Q1-Q3
<i>Systeem meldingen en klachten</i>		
Evaluatie extern meldpunt	Bestuursstaf (HRM)	Q4 2021-Q1 2022
Registratiesystemen ombudsfunctionaris, vertrouwenspersonen	Ombudsfunctionaris, Bestuursstaf (HRM)	Q1-Q2
Actualiseren klokkenluidersregeling	Bestuursstaf (JZ)	Q1 – Q2
Periodieke geïntegreerde monitoring en analyse data	Bestuursstaf (HRM, BI), Ombudsfunctionaris	Q2 – Q4

Bijlage: begrippenkader sociale veiligheid (uit: memo Sociale Veiligheid maart 2021)

Sociale veiligheid bij de UvA

Sociale veiligheid is een breed begrip, uiteenlopend van een integere cultuur waarin je elkaar aanspreekt, tot transparante en toegankelijke klachtenprocedures en het stellen van heldere grenzen aan gedragingen. Ongewenst gedrag is nooit toelaatbaar. Sociale veiligheid van medewerkers en studenten is ingekleurd en ingekaderd door bestaande wetgeving en regelgeving, binnen en buiten de universiteit. Voorbeelden hiervan zijn de Arbowet, WHW, cao en interne regelgeving.

Op basis van de Arbowet wordt sociale veiligheid als volgt gedefinieerd: *‘sociale veiligheid op de werkvloer is het zich beschermd weten en voelen tegen ongewenste omgangsvormen en de dreiging van gevaar als gevolg van menselijk handelen in of in relatie tot de universiteit.’* Sociale veiligheid heeft betrekking op alle groepen in de UvA-gemeenschap: alle medewerkers en alle studenten. Ook bezoekers van de universiteit zijn onderdeel van de UvA-gemeenschap. Sociale veiligheid kan in elke relatie binnen en tussen deze groepen in het geding zijn, maar ook externen kunnen hierin een rol spelen¹.

De UvA heeft een [gedragscode](#) (augustus 2020) voor alle medewerkers en studenten die richtinggevend is voorwenselijk en sociaal veilig gedrag. Daarin staat beschreven dat: *“medewerkers en studenten rekening houden met de ander, luisteren naar elkaar, streven naar een inclusieve omgeving en respect hebben voor verschillen, bijvoorbeeld met betrekking tot culturele en/of sociaaleconomische achtergrond, levensovertuiging of politieke gezindheid, leeftijd, geslacht, seksuele oriëntatie, functionele beperking of chronische ziekte.”*

Ongewenst gedrag

De gedragscode van de UvA geeft voorts aan wat verstaan wordt onder ongewenst gedrag: *“Om een goed en veilig werk- en studieklimaat te realiseren, onthouden medewerkers en studenten zich van iedere vorm van ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag is schadelijk en dus niet aanvaardbaar. Ongewenst gedrag zijn gedragingen van medewerkers en studenten die voor de betrokkene belastend zijn, omdat zij de lichamelijke of geestelijke integriteit bedreigen of beschadigen. Het kan daarbij onder meer gaan om fysieke of verbale agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie en uitsluiting, pesten en wetenschappelijke sabotage. Er is sprake van ongewenst gedrag zodra één van de betrokkenen het redelijkerwijs zo ervaren kan. Medewerkers en studenten stellen ongewenst gedrag aan de orde, ook als ze omstander zijn.”*

Hulp bij onveilige situaties

Als studenten of medewerkers onverhoopt te maken krijgen met onveilige situaties of ongewenst gedrag, zijn er verschillende personen en instanties bij wie ze terecht kunnen². Voorbeelden hiervan zijn de vertrouwenspersonen, de ombudsfunctionaris en een onafhankelijke klachtencommissie. Naast goede procedures is het herkennen, bespreken en voorkomen van ongewenst gedrag essentieel, evenals zorg voor degenen die ongewenst gedrag hebben aangekaart of ervaren. Daarom wordt door gesprekken, workshops en trainingen ook werk gemaakt van een cultuur waarin ongewenst gedrag bespreekbaar is en leidinggevend en anderen uitgerust zijn om adequaat op signalen te reageren.

In de UvA gedragscode is opgenomen dat wanneer een leidinggevende een melding ontvangt van ongewenst gedrag, deze altijd serieus moet worden genomen. De leidinggevende neemt verantwoordelijkheid, behandelt zowel de melder als de beklagde met respect, doet zorgvuldig onderzoek en neemt passende maatregelen, waarbij de klager en beklagde passende bescherming genieten³.

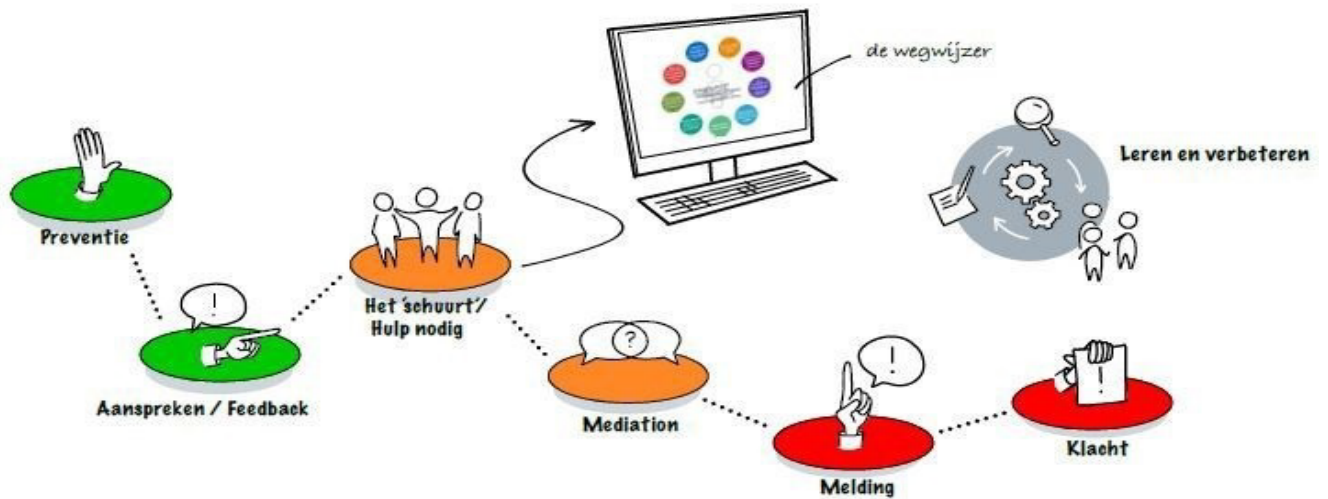
¹ Overzichtsnotitie sociale veiligheid 2019, UvA.

² <https://www.uva.nl/shared-content/studentensites/uva-studentensite/nl/az/sociale-veiligheid/sociale-veiligheid.html> en <https://www.uva.nl/shared-content/subsites/extranet/nl/a-z/sociale-veiligheid/sociale-veiligheid.html>

³ UvA gedragscode, 2020.

Bijlage: Visuele weergave samenhang preventie, hulp en ondersteuning en het systeem van meldingen en klachten

Sociale veiligheid aan de UvA



Regiehouder Sociale Veiligheid, november 2020