

Bestuurlijke reactie jaarverslag sociale veiligheid 2025

We streven ernaar een breed toegankelijke hogeschool te zijn, waarin een diverse gemeenschap van studenten en medewerkers zich welkom en veilig voelt. Het jaarverslag sociale veiligheid levert informatie over of we dit weten waar te maken. De signalen en meldingen waarover wordt gerapporteerd in het jaarverslag hebben grofweg drie verschillende achtergronden: maatschappelijke spanningen, omstanders, en de relatie tot de leidinggevende. Onze aanpak is erop gericht gewenst gedrag te stimuleren, het gesprek over gedrag met elkaar te voeren, ongewenst gedrag zoveel mogelijk te voorkomen en adequaat en laagdrempelig hulp te bieden als zich toch ongewenste situaties voordoen. Elk incident vinden we er een te veel. We zijn dan ook geschrokken van het aantal meldingen en signalen waarbij het gaat om geweld en agressie.

Het verslag bundelt de rapportages van verschillende meldpunten: de vertrouwenspersonen voor studenten en medewerkers, de vertrouwenspersoon onderzoeksintegriteit, de begeleidingsfunctionaris beschuldigde (gestart in 2025), de ombudsfunctionaris en de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag. Om het beeld te completeren zijn ook data uit de Nationale Studenten Enquête (NSE), uit het medewerkersonderzoek en van de arbodienst opgenomen. Aan de hand van deze bijdragen is een analyse gemaakt van de aard van de signalen en meldingen die zijn binnengekomen.

Over het jaar 2024 is een uitgebreid jaarverslag opgesteld waarin verschillende thema's en aanbevelingen op het gebied sociale veiligheid zijn geformuleerd. Er is een periode van drie jaar voor uitgetrokken (2025 tot en met 2027) om de aanbevelingen uit te voeren en/of te borgen. Het jaarverslag over 2025 geeft ook een overzicht van de voortgang die we hierop hebben gemaakt. De constatering is dat op de meeste punten voortgang is geboekt, maar nog niet alle punten zijn opgepakt. Dat zullen we zo spoedig mogelijk doen.

Gezien de teruglopende aantallen studenten en teruglopende middelen, vinden er momenteel grote veranderingen plaats. Dat vraagt van leidinggevenden dat zij over die veranderingen en de impact ervan op medewerkers helder communiceren. Tegelijkertijd blijkt uit de signalen en meldingen van medewerkers dat sociale onveiligheid het vaakst wordt ervaren in relatie tot direct leidinggevende. In de borging van een plezierig en veilig werkklimaat is het van belang dat leidinggevenden in staat zijn een open en transparante cultuur te creëren binnen hun team, zodat mensen zich uit durven te spreken. We vinden het daarom belangrijk dat leidinggevenden zich daarin blijven ontwikkelen.

In de cao-hbo 2026 zijn afspraken gemaakt over het beleid van sociale veiligheid dat hogescholen moeten voeren. We zijn blij te lezen dat de opstellers van het jaarverslag van mening zijn dat we al deze afspraken al hebben geborgd.