

Plan van Aanpak Sociale Veiligheid Faculteit Geesteswetenschappen UvA

Aanleiding

Aan de UvA is er sinds enige tijd een versterkte aandacht voor sociale veiligheid. Naar aanleiding van een quick scan naar het systeem van vertrouwenspersonen (29 januari 2019) en een onderzoek van de Externe Commissie Sociale Veiligheid UvA (november 2020) naar de werking van het systeem van meldingen en klachten met betrekking tot sociale veiligheid, zijn er meerdere initiatieven genomen om de organisatie een veiliger plaats te maken voor werken en studeren. De universitaire Taskforce Sociale Veiligheid heeft onlangs haar aanbevelingen en voorstellen gepresenteerd om de sociale veiligheid binnen de UvA verder te versterken.

Dit zijn belangrijke stappen richting een veiliger werk- en studieklimaat en een actiegerichte aanpak om de risico's van misstanden in de voor de wetenschap kenmerkende afhankelijkheidsrelaties te verminderen. Dit richt zich enerzijds op de bewustwording van de risico's en het nemen van maatregelen om deze risico's te verkleinen en anderzijds op de wijze waarop met de meldingen van misstanden wordt omgegaan, zowel ten aanzien van de wijze waarop signalen van ongewenst gedrag worden ontvangen, beoordeeld en opgevolgd als de maatregelen die worden ingezet tegen de verschillende typen van grensoverschrijdend gedrag.

Doel

Het bestuur van de Faculteit Geesteswetenschappen wil, mede vanwege recente casussen van grensoverschrijdend gedrag en vooruitlopend op de genoemde initiatieven op universitair niveau, komen tot een versnelling in de aanpak van sociale veiligheid binnen de faculteit en presenteert daarom dit eerste concept van een Facultair Plan van Aanpak Sociale Veiligheid. Dit Plan van Aanpak is voortgekomen uit een inventarisatie van rapporten, gesprekken die binnen de faculteit gevoerd zijn, aanbevelingen van OR en FSR, opleidings- en onderwijsdirecteuren en overige betrokkenen uit de facultaire gemeenschap en aangevuld met suggesties van de beleidsmedewerker sociale veiligheid. Het bevat initiatieven en voorstellen om de sociale veiligheid voor medewerkers en studenten binnen de faculteit te versterken en het vertrouwen onder medewerkers en studenten in een adequate aanpak van ongewenst gedrag, te herstellen. De initiatieven en voorstellen zijn aanvullend op al eerder ingezette scholings- en trainingsactiviteiten gericht op bewustwording en het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag. Ook wordt voorzien in

ondersteuning van docenten, studieadviseurs en overige bij het onderwijs betrokken functionarissen bij de aanpak van onveilige situaties en is een beleidsmedewerker sociale veiligheid aangesteld die hierin een ontwikkelende, ondersteunende en aanjagende rol heeft.

Scope

Dit Plan van Aanpak richt zich op de verbetering van de sociale veiligheid voor studenten en medewerkers binnen de pijlers onderwijs, onderzoek en ondersteunend personeel van de Faculteit Geesteswetenschappen. Daarbij wil het bestuur waar mogelijk en nodig aansluiten bij de aanpak op universitair niveau en samenwerken met de regiovoerder sociale veiligheid, maar ook kunnen vooruitlopen op de beoogde ontwikkelingen op centraal niveau. Onderdeel van dit Plan van Aanpak is een overzicht van actiepunten en verbetermaatregelen die we als faculteit zelf kunnen oppakken en uitvoeren om de sociale veiligheid op korte, maar ook op middellange termijn en uiteindelijk structureel te verbeteren.

Randvoorwaarden

Participatie

Het verbeteren van de sociale veiligheid binnen de faculteit is iets waar iedereen bij betrokken is en verantwoordelijkheid voor draagt vanuit zijn of haar eigen rol: bestuurders leidinggevenden, medewerkers docenten en studenten en hun vertegenwoordigers in OR en FSR en vertrouwenspersonen. Participatie is dan ook van groot belang voor het slagen van het doel om de sociale veiligheid te verbeteren, evenals veranderingsbereidheid. Om te borgen dat de voorgestelde acties in dit Plan van Aanpak gedragen worden en uitvoerbaar zijn, zullen deze allereerst worden besproken binnen de bestaande overlegstructuren om ideeën op te halen en input te verzamelen en zo te komen tot een volgende versie. In de verschillende fasen van uitvoering is het belangrijk om ideeën te blijven uitwisselen binnen de faculteit, nieuwe verbetermaatregelen voor te kunnen stellen en/of bestaande prioriteiten te herbevestigen of aan te scherpen. Participatie zou dan kunnen bestaan uit het inzetten van denkkracht van medewerkers of studenten in wisselende samenstellingen.

Communicatie

Effectieve communicatie binnen de faculteit is een belangrijke randvoorwaarde om sociale veiligheid hoog op de agenda te houden en ervoor te zorgen dat iedereen binnen de faculteit zijn rol en de achterliggende doelen van de verschillende activiteiten begrijpt en ook weet welke bijdrage hij of zij eraan kan leveren. Daarnaast is communicatie belangrijk om de uitwisseling van ideeën op gang te houden en de verschillende visies en initiatieven van leidinggevenden, medewerkers en studenten te kunnen benutten om te komen tot een veiliger werk- en studieklimaat. Interne communicatie kent vele uitingen. Om te bepalen welke daarvan het meest effectief kunnen zijn zullen we interne expertise inschakelen.

Beleidssturing en Monitoring

Sturing en monitoring wordt opgenomen in de bestaande governance. De voortgang van de implementatie van activiteiten en verbetermaatregelen uit dit Plan van Aanpak zal periodiek worden geagendeerd in de overlegstructuren.

Middelen

Of er extra middelen nodig zijn om uitvoering te geven aan het facultaire actieplan moet nader bepaald worden.

WERKDOCUMENT

Facultaire activiteiten en verbetermaatregelen

In onderstaand overzicht staat aangegeven welke concrete activiteiten en verbetermaatregelen de faculteit voor ogen heeft om op korte en middellange termijn de sociale veiligheid binnen de faculteit te verbeteren. Voor wat betreft scholings- en trainingsactiviteiten, suggesties voor de jaargesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers en de inzet van P & O zullen we waar mogelijk aansluiten bij het Actieplan voor Wetenschappelijke Integriteit of deze gecombineerd oppakken.

De gewenste versnelling, waar de activiteiten en verbetermaatregelen toe moeten leiden, richt zich op de volgende aspecten:

- **Interventie**

Interventies kunnen bestaan uit de ondersteuning van leidinggevenden en andere betrokken medewerkers, hoe te handelen bij meldingen en signalen of observaties door rollen en verantwoordelijkheden te verhelderen, uit het onderzoeken van de stand van zaken ten aanzien van sociale veiligheid in settings waarin de laatste jaren meldingen zijn gedaan en door ‘theoretisch kwetsbare settings’ voor onveilig gedrag in kaart te brengen en daar waar nodig actie te ondernemen. Hieronder valt ook het organiseren van nazorg en compensatie voor gedupeerden.

- **Preventie**

Om de sociale veiligheid binnen de faculteit verder te verbeteren en uiteindelijk zoveel mogelijk te voorkomen dat situaties van onveilig gedrag zich voordoen, wordt naast een interveniërende aanpak voorgesteld om preventief beleid te formuleren en daaruit voortvloeiende programma's en activiteiten te ontplooiën en de uitvoering hiervan in de facultaire organisatie te borgen.

In het onderstaand overzicht staan activiteiten en verbetermaatregelen opgenomen, die we op korte termijn willen uitvoeren, zoals het ontwikkelen van een menu van scholings- en trainingsactiviteiten, gebaseerd op de ervaringen die afdelingen en teams hiermee al hebben opgedaan, het organiseren van een programma ‘sterke groepen’ gericht op bewustwording en functioneren van de organisatie in de dagelijkse praktijk en het bieden van ondersteuning aan leidinggevenden om het gesprek over sociale veiligheid en (on)gewenst gedrag met medewerkers op gang te brengen, te begeleiden en op gang te houden.

De acties worden in samenhang opgepakt en zijn geprioriteerd in de tijd. De hoogst geprioriteerde activiteiten kunnen direct bijdragen aan een verbetering van een veiliger klimaat en/of er is veel behoefte aan bij medewerkers en/of studenten. Overigens kunnen meerdere activiteiten parallel aan elkaar worden opgepakt, het is dus niet noodzakelijkerwijs zo dat ze volgordelijk worden uitgevoerd.

Acties	Resultaat	Prioritering
<p>Handreiking opstellen waarin rollen en verantwoordelijkheden van leidinggevend en overige betrokken medewerkers bij meldingen m.b.t. onveilig of ongewenst gedrag beschreven staan, om duidelijkheid te creëren welke stappen door wie moeten worden gezet in het proces van behandeling.</p> <p>Onderzoeken of in de Handreiking opgenomen kan worden welke voorzieningen openstaan en/of aanspreekpunten er zijn voor medewerkers over wie een melding van ongewenst gedrag wordt gedaan of dat hier een apart document voor moet worden opgesteld.</p>	<p>Iedere melding van onveiligheid of ongewenst gedrag wordt opgepakt en behandeld en ieder kent in dit proces zijn rol en verantwoordelijkheid en handelt ernaar.</p> <p>Duidelijkheid voor medewerkers over wie een melding van ongewenst gedrag is gedaan, bij wie zij terecht kunnen en welke voorzieningen er voor hen openstaan.</p>	<p>Q 2</p> <p>Doorlopend (Werkdocument)</p> <p>Q 3</p>
<p>Adviseren en ondersteunen van leidinggevend en overige betrokken functionarissen hoe te handelen bij observaties, meldingen, signalen of incidenten van ongewenst gedrag en vervolgacties om een adequate en snelle behandeling en afhandeling van casuïstiek te bevorderen.</p> <p>Monitoren van vervolgacties.</p>	<p>Leidinggevend en overige betrokken medewerkers zijn in staat om adequaat en sneller te handelen op meldingen, signalen of observaties en weten de weg te vinden om hierbij interne of externe ondersteuning te krijgen.</p>	<p>Doorlopend</p>
<p>Onderzoeken van de stand van zaken sociale veiligheid in settingen waarin meldingen zijn gedaan, in kaart brengen van casuïstiek van ongewenst gedrag, waar mogelijk nog niet op geacteerd is, lopende casuïstiek is en oude situaties, die mogelijk onvoldoende afgehecht zijn, mede ten behoeve van een leereffect.</p>	<p>Inzicht in openstaande casuïstiek, niet afgehechte zaken, lopende casuïstiek.</p> <p>Verbeteracties opgenomen in Plan van Aanpak.</p>	<p>Q 2</p>

<p>Loket openstellen voor medewerkers en studenten medewerkers die in het verleden een situatie van sociale onveiligheid hebben meegemaakt, die is erkend, maar naar hun mening (nog) niet goed is afgesloten.</p> <p>Commissie instellen die verzoeken op basis van de regeling beoordeelt en adviseert over finale afwikkeling.</p>	<p>Heldere regeling voor het melden en behandelen van verzoeken om een vorm van afronding m.b.t. behandelde klachten of meldingen van sociale onveiligheid of ongewenst gedrag uit het verleden.</p> <p>Commissie ingesteld die verzoeken op basis van de regeling beoordeelt en adviseert over finale afwikkeling.</p>	Q 2
<p>Periodiek afstemmen met Regievoerder Sociale Veiligheid en UvA HR m.b.t. synergie activiteiten sociale veiligheid op centraal en facultair niveau.</p>	<p>Taken en resultaten op centraal en facultair niveau afgestemd en synergie op activiteiten SV.</p>	Doorlopend
<p>Onderzoeken van de mogelijkheid voor een facultaire registratie en archivering van meldingen van ongewenst gedrag met als doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Volledig overzicht van meldingen en de wijze waarop meldingen worden behandeld tot op het niveau van het faculteitsbestuur - Bewaken en monitoren van en zorgvuldige en volledige afhandeling van meldingen - Het creëren van institutioneel geheugen. 	<p>Procedure en een centrale plek voor archivering en documentatie van cases en relevante correspondentie.</p> <p>Zorgvuldige en complete opbouw personeelsdossiers.</p>	Q 2
<p>Trainingen gespreksvoering organiseren voor leidinggevenden in relatie tot introductie Handreiking met rollen en verantwoordelijkheden bij meldingen.</p> <p>Inventariseren van de behoefte en lopende scholingsactiviteiten en bepalen welke trainings- en scholingsactiviteiten m.b.t. sociale veiligheid voor bestuurders,</p>	<p>Leidinggevenden hebben vaardigheden (vergroot) voor het voeren van gesprekken in relatie tot meldingen van ongewenst gedrag.</p> <p>Aanbod van trainingen, scholing ten behoeve van het vergroten van kennis, bewustwording, vaardigheden, weerbaarheid, geven en ontvangen van feedback en aanbod van interventies op team-</p>	Q 3

leidinggeevenden, medewerkers, teams en studenten een bijdrage kunnen leveren aan het verbeteren van de sociale veiligheid.	en individueel niveau en intervisie en waar mogelijk ingebed in bestaande trainingsstructuren, onboarding, introductieprogramma's voor nieuwe medewerkers en onderwijs, en in afstemming en combinatie met scholingsactiviteiten WI.	Q 3
Instellen van een representatieve facultaire klankbordgroep voor de monitoring van de uitvoering van activiteiten uit het Plan van Aanpak.	Representatieve facultaire klankbordgroep ingesteld voor de monitoring van activiteiten uit het Plan van Aanpak.	Q 3
Aandacht voor sociale veiligheid en informatie over sociale veiligheid en zorgstructuur inbedden in alle leer- en ontwikkelprocessen voor studenten en medewerkers.	Bekendheid bij studenten en medewerkers met onderwerp sociale veiligheid en zorgstructuur.	Q 3
Opstellen van een Handleiding voor docenten hoe zij met studenten het gesprek op gang kunnen brengen over sociale veiligheid en de aandacht voor sociale veiligheid kunnen borgen.	Docenten hebben handvatten om het gesprek met studenten over sociale veiligheid op gang te brengen en deze gesprekken te borgen.	Q 3
Het opstellen van een Handleiding en protocol opstellen m.b.t. gedragsregels, wederzijdse verwachtingen en handelingsperspectief voor docenten bij ongewenst gedrag tijdens excursies en stages.	Duidelijkheid over omgangsvormen en wederzijdse verwachtingen tijdens excursies en stages en handelingsperspectief bij situaties van ongewenst gedrag.	Q 3

<p>Goed voeren van jaargesprekken en daarin standaard sociale veiligheid en cultuur in breed perspectief bespreken en hoe deze gewaarborgd wordt in het team door leidinggevende, betreffende medewerker en teamleden, in afstemming met WI.</p> <p>Bij jaargesprekken aangeven in welke situaties een medewerker de mogelijkheid heeft om het jaargesprek met een andere leidinggevende te voeren.</p> <p>360 graden feedback inzetten</p>	<p>Infrastructuur voor jaargesprekken, 360 graden feedback, medewerkers en leidinggevenden geven en ontvangen van wederzijdse feedback.</p> <p>Toezicht op naleving van afspraken over het voeren van jaargesprekken.</p>	<p>Q 3</p>
<p>Trainingen gespreksvoering voor overige medewerkers in relatie tot Handreiking.</p>	<p>Overige medewerkers hebben vaardigheden (vergroot) voor het voeren van gesprekken in relatie tot meldingen van ongewenst gedrag.</p>	<p>Q 3</p>
<p>Organiseren, coördineren en ondersteunen van Facultaire programma ‘Sterke Groepen’ gericht op bewustwording en het functioneren van de organisatie in de dagelijkse praktijk</p>	<p>Volwassen en professionele organisatie met een open sfeer waarin men elkaar direct kan. aanspreken op ongewenst gedrag.</p>	<p>Q 3</p>
<p>Eerste fase ‘Sterke Groepen’: In kaart brengen van potentiële risico’s, relaties en constellaties bij afdelingen, die sociale onveiligheid in de hand kunnen werken en verbeteracties bepalen.</p>	<p>Inzicht in potentiële risico’s, relaties en aandachtspunten.</p> <p>Rapportage met verbeteracties.</p>	<p>Q 3</p>

<p>Samenwerking met vertrouwenspersonen versterken.</p>	<p>Effectieve samenwerking om melden van ongewenst gedrag toegankelijk en laagdrempelig te houden.</p>	<p>Doorlopend</p>
<p>Inbedden van sociale veiligheid als regulier gespreksonderwerp in overleggen in afstemming/combinatie met WI.</p>	<p>Gesprekken ingebed in bestaande overlegstructuren of aparte sessies georganiseerd.</p>	<p>Doorlopend</p>
<p>Opstellen Handreiking voor het melden van ongewenst of onveilig gedrag van studenten, met handelingsperspectief en eventuele sancties.</p>	<p>Duidelijkheid voor medewerkers waar of bij wie zij een melding kunnen doen over ongewenst of onveilig gedrag van studenten, welk handelingsperspectief zij hebben en welke eventuele sancties opgelegd kunnen worden.</p>	<p>Q 3</p>
<p>Versterken arbeidscultuur binnen opleidingen, groepen en afdelingen door in te zetten op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bewustwording - Reflectie - Aandacht voor werkdruk - Loopbaanbeleid - (Door)ontwikkelen leiderschap 	<p>Veilige en open cultuur voor medewerkers en studenten binnen de faculteit.</p>	<p>Doorlopend</p>
<p>Procedures opstellen bij onboarding van medewerkers of freelancers en inkoop van dienstverlening bij externe partijen voor het:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verplicht overleggen VOG - Verplicht overleggen van 2 referenties - Verplicht tekenen UvA gedragscode 	<p>Procedures voor het overleggen VOG en referenties, verplichting tot tekenen van UvA gedragscode bij onboarding.</p>	<p>NTB</p>

<p>Procedure opstellen bij offboarding van medewerkers of freelancers voor het verkrijgen van referenties.</p>	<p>Procedure voor het verstrekken van referenties bij offboarding.</p>	
<p>UvA breed:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lidmaatschap Work Place Pride in navolging van Universiteiten Leiden, Twente, Delft, Tilburg. - Aansluiten bij het UvA beleid m.b.t. diversiteit en inclusie en dit implementeren binnen de faculteit. - Activiteiten organiseren op dagen als Diversity day, International Womens Day etc. 	<p>Gelijkheid en veiligheid op de werkvloer voor medewerkers en studenten uit de LGBTQI+ community door leren van elkaar en informatie uitwisselen.</p> <p>Aandacht voor diversiteit en inclusie en bewustwording.</p> <p>Uitdragen dat UvA diversiteit en inclusie binnen haar organisatie belangrijk vindt en leeft.</p>	<p>NTB</p>