



Inspectie van het Onderwijs  
*Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap*

# **STUREN OP BLIJVENDE SOCIALE VEILIGHEID IN HET HOGER KUNST- EN MODE-ONDERWIJS: VOER (VOOR) HET GESPREK**

TECHNISCH RAPPORT

Mei 2023

# INHOUD

<b>1</b>	<b>Onderzoeksvragen 3</b>
<b>2</b>	<b>Onderzoekopzet 5</b>
2.1	Selectie 5
2.2	Methode 6
2.3	Data analyse en rapportage 8
<b>3</b>	<b>Resultaten vragenlijst 11</b>
3.1	Beleid voor sociale veiligheid van studenten 11
3.2	Uitvoering van beleid voor sociale veiligheid van studenten 26
3.3	Monitoring en evaluatie van beleid voor sociale veiligheid van studenten 31
3.4	Aanpassing van beleid voor sociale veiligheid van studenten 36
3.5	Overige vragen 40
<b>4</b>	<b>Resultaten verdiepende gesprekken 44</b>
4.1	Besturen 44
4.2	Functionarissen 55
4.3	Docenten 69
4.4	Studenten 81
4.5	Examencommissies 91
<b>Bijlage I: Vragenlijst 101</b>	
<b>Bijlage II: Onderzoekskader 117</b>	
<b>Bijlage III: Informatiebrief verdiepende gesprekken 121</b>	
<b>Bijlage IV: Voorbeeld topiclijst van gesprekken met docenten 124</b>	
<b>Definities 127</b>	

# 1 Onderzoeksvragen

De Inspectie van het Onderwijs (hierna: inspectie) heeft in kaart gebracht wat hogeschoolbesturen met kunst- en/of mode-onderwijs doen om te sturen op sociale veiligheid van studenten (hoofdvraag). Dit onderzoek doet geen uitspraken over de ervaren sociale veiligheid en de effectiviteit van het beleid. Ook doen we geen uitspraken over de naleving van wet- en regelgeving. Het is een thematisch onderzoek, met als doel het bevorderen van de kwaliteit van het stelsel van hoger onderwijs.

Dit document betreft het technisch rapport waarin de methode en analyses ten behoeve van de beantwoording van de onderzoeksvragen in het themarapport beschreven worden. Dit rapport bevat de methode en analyse van de vragenlijst, deskresearch en verdiepende gesprekken in het onderzoek, en de resultaten van de analyse van de vragenlijst en de verdiepende gesprekken.

Om antwoord te geven op de hoofdvraag wat hogeschoolbesturen doen om te sturen op de sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen, hebben we onderstaande deelvragen en subdeelvragen onderzocht:

## **Deelvraag 1 (ontwikkelen): wat doen hogescholen op het gebied van het ontwikkelen van visie, doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten?**

- 1.1 Hebben hogeschoolbesturen een visie en doelen vastgesteld voor een sociaal veilige leeromgeving? Welke visie en doelen?
- 1.2 In hoeverre is het inventariseren van en inspelen op risico's onderdeel van het ontwikkelen van doelen en maatregelen voor sociale veiligheid van studenten?
- 1.3 In hoeverre hebben hogeschoolbesturen aandacht voor het ontwikkelen van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten?
- 1.4 In hoeverre zijn er afspraken over uitvoeren, monitoren en evaluatie en bijstellen van de maatregelen en doelen voor sociale veiligheid van studenten?
- 1.5 Hoe zorgt de hogeschool voor kennisverwerving en expertise binnen de organisatie op het gebied van sociale veiligheid van studenten?

## **Deelvraag 2 (uitvoeren): wat doen hogescholen op het gebied van het uitvoeren van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten?**

- 2.1 Welke (soorten) maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten voeren hogescholen uit?
- 2.2 In hoeverre zijn de maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten zichtbaar binnen de organisatie?

## **Deelvraag 3 (monitoren en evalueren): wat doen hogescholen op het gebied van het monitoren en evalueren van de uitvoering en de effecten van de maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten?**

- 3.1 Op welke manier monitoren en evalueren hogescholen de uitvoering en het effect van de maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten?
- 3.2 Op welke manier onderzoeken hogescholen de mate waarin studenten een veilig leerklimaat ervaren?

## **Deelvraag 4 (bijstellen): wat doen hogescholen op het gebied van het bijstellen van doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten?**

**Overkoepelend over alle deelvragen:**

Bij alle deelvragen hebben we onderzocht op welke manier de diverse partijen binnen de hogeschool betrokken worden en wat hun ervaringen zijn bij de verschillende fases van de van de *pdca*-cyclus voor sociale veiligheid van studenten.

## 2 Onderzoeksopzet

*Om antwoord te geven op de vraag in hoeverre en op welke manier besturen van hoger onderwijshogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen systematisch beleid voeren op het gebied van sociale veiligheid hebben we bij alle hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen een vragenlijst uitgezet en documentanalyses gedaan van het jaarverslag en de gedragscode. In aanvulling op de vragenlijst en documentanalyses, hebben we bij een selectie van deze hogescholen verdiepende gesprekken gevoerd.*

### 2.1 Selectie

#### 2.1.1 Vragenlijst

We hebben aan alle bekostigde en niet bekostigde hogescholen die opleiden tot uitvoerend kunstenaar, en/of opleiden tot een beroep binnen de modesector een vragenlijst voorgelegd. Wij kwamen bij de selectie uit op 19 hogescholen<sup>1</sup>. Bij twee van deze hogescholen voerde de inspectie een instellingsonderzoek uit naar sociale veiligheid. Deze werden daarom niet meegenomen in het thema-onderzoek naar sociale veiligheid. Vier van de 17 overgebleven hogescholen zijn rechtspersonen hoger onderwijs (rpho, i.e., niet bekostigd). Eén niet bekostigde hogeschool bleek de opleiding vanaf collegejaar 2022/2023 te verhuizen naar bekostigde deel van de hogeschool, welke reeds onderdeel was onze selectie. In de selectie bleven zestien hogescholen over, waarvan drie niet bekostigd. Acht van de zestien hogescholen bieden enkel opleidingen binnen de kunst- en/of modesector aan, zogenoemde monosectorale hogescholen, of kunstvakhogescholen. De overige acht hogescholen bieden daarnaast opleidingen aan in andere sectoren, zogenaamde multisectorale, of brede hogescholen. Zeven hogescholen bieden opleidingen aan die vallen in één kunstsector<sup>2</sup>.

#### 2.1.2 Documentenonderzoek

Van alle geselecteerde bekostigde hogescholen (13) die de vragenlijst hebben ingevuld zijn ook de jaarverslagen geanalyseerd. Van de drie niet bekostigde instellingen waren dat de verslagen van werkzaamheden. We hebben naast de jaarverslagen ook de gedragscodes geanalyseerd van 14 (van de 16) hogescholen die hebben aangegeven dat zij een gedragscode hebben, en deze op verzoek hebben opgestuurd.

---

<sup>1</sup> We hebben hoger onderwijsinstellingen geselecteerd met opleidingen tot uitvoerend kunstenaar, en/of opleidingen die opleiden tot een baan in de modesector. Onderwijsinstellingen met opleidingen tot uitvoerend kunstenaarschap zijn geselecteerd binnen de sector Taal en Cultuur in het CROHO register. Kunstverwante universitaire opleidingen zoals dramaturgie/theaterwetenschappen, kunstgeschiedenis, media studies, erfgoed, zijn binnen dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Kunstverwante opleidingen zoals docentenopleidingen en therapieopleidingen, en (interieur-, urbanism-, stedenbouw-, landschaps-)architectuur zijn binnen dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Mode-opleidingen vallen niet in de sector Taal en Cultuur, maar in verschillende sectoren zoals Techniek, of Economie. Instellingen met mode-opleidingen zijn handmatig binnen het CROHO register opgezocht.

<sup>2</sup> Wanneer we de selectie criteria aanhouden van ons onderzoek zijn er zeven mono sectorale instellingen, echter, wanneer we uitgaan van de aangekruiste antwoorden op de vraag 'Welke type(n) kunstopleidingen verzorgt uw hogeschool', hebben slechts vijf hogescholen één antwoord aangekruist.

### 2.1.3 *Verdiepende gesprekken*

We hebben bij 6 van de 16 hogescholen met hoger kunstonderwijs verdiepende gesprekken gevoerd. De selectie van deze hogescholen is gebaseerd op een gestratificeerde steekproef. Binnen de steekproef hebben we zoveel mogelijk variatie aangebracht ten aanzien van verschil in grootte van de hogescholen, de verschillende typen kunstopleidingen (beeldende kunst / dans / theater / muziek / vormgeving / mode), wel of geen bekostiging, of de hogeschool binnen of buiten de randstad is gepositioneerd, en of de hogeschool wel of geen andere opleidingen verzorgt naast kunst- en/of mode-opleidingen (kunstvakhogeschool vs. brede hogeschool). De selectie was onafhankelijk van de inhoud van de ingevulde vragenlijst en van eventuele meldingen die de inspectie in 2021 ontving. Bij de verdiepende gesprekken streefden we niet naar een representatief beeld van alle hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen.

## 2.2 **Methode**

### 2.2.1 *Vragenlijst*

In juni 2022 hebben we een online vragenlijst voorgelegd aan de besturen van de zestien geselecteerde hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen. We hebben deze hogescholen vragen gesteld over hun beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. De vragenlijst is uitgezet en ingevuld in juni 2022. In de vragenlijst vroegen we naar de verschillende fases uit de *pdca*-cyclus. We inventariseerden de visie, doelen en maatregelen die de hogeschoolbesturen opstellen t.a.v. sociale veiligheid van studenten, de risico's die bekend zijn bij de hogeschoolbesturen, en vroegen naar de uitvoering, controle en aanpassing van de maatregelen. De vragenlijst is opgenomen als bijlage (zie bijlage 1).

### 2.2.2 *Documentenonderzoek*

We hebben van alle hogescholen die de online vragenlijst hebben ontvangen het bestuursverslag (2021)<sup>3</sup> dan wel het verslag van werkzaamheden (2021)<sup>4</sup>, en indien aanwezig hun meest recente gedragscode geanalyseerd. De bestuursverslagen (bekostigde hogescholen) en de verslagen van werkzaamheden (niet-bekostigde hogescholen) ontvangt de inspectie standaard. We hebben de informatie uit de jaarverslagen gebruikt om aanvullende informatie op te zoeken over acties en maatregelen op het gebied van sociale veiligheid van studenten. We hebben aan de hand van onze deelvragen en subdeelvragen bekeken wat hogescholen rapporteren over de verschillende fases uit de *pdca*-cyclus, zoals een risicoanalyse op sociale veiligheid, visie of doelen, resultaten over het monitoren en evalueren van sociale veiligheid. Bij het analyseren van de gedragscodes hebben we geïnventariseerd welke informatie hogescholen hierin hebben opgenomen, en bekeken welke visie en doelen hogescholen hebben geformuleerd.

---

<sup>3</sup> Bekostigde instellingen moeten jaarlijks een verslag indienen bij de minister. Dat verslag bestaat (in ieder geval) uit de jaarrekening en het bestuursverslag. Het bestuursverslag omvat onder meer het voorgenomen beleid ten aanzien van de werkzaamheden van de instelling (artikel 2.9 van de WHW)

<sup>4</sup> Niet-bekostigde instellingen moeten de minister jaarlijks een verslag sturen van de werkzaamheden (artikel 1.12 van de WHW)

### 2.2.3

#### *Verdiepende gesprekken*

De verdiepende gesprekken bij de zes geselecteerde hogescholen met kunst- en/of modeopleidingen hebben we gevoerd met diverse partijen binnen de organisatie. Het doel van deze gesprekken was om een beeld te krijgen van de totstandkoming en uitvoering van het beleid voor sociale veiligheid, en de manier waarop en de mate waarin, respondentgroepen zijn betrokken in de beleidscyclus en bekend zijn met de maatregelen in de praktijk. Ook zochten we naar succesfactoren en knelpunten bij de uitvoering, controle en aanpassing van het beleid (zoals doelen en maatregelen), en wilden we een beeld krijgen van de beleving van het beleid binnen de organisatie.

Voor het afnemen van de interviews hebben we topiclijsten gemaakt als leidraad voor het gesprek (een voorbeeld is opgenomen in bijlage 4). We hebben om tot verdieping binnen de onderwerpen te komen, doorgevraagd naar de ervaringen van respondenten die passen bij hun specifieke rol in de organisatie. Voor elke respondentgroep is een eigen topiclijst opgesteld op basis van de theorie over de pdca cyclus (benoemd in hoofdstuk 1 van het rapport) – waarop de geformuleerde deelvragen zijn gebaseerd. Tijdens het gesprek zijn onderstaande gespreksonderwerpen in meer of mindere mate aan bod komen:

1. Visie op sociale veiligheid en doelen op het thema sociale veiligheid;
2. (hoe u betrokken wordt/bent bij) het ontwikkelen van beleid voor sociale veiligheid van studenten;
3. (hoe u betrokken wordt/bent bij) het uitvoeren, monitoren en evalueren van het beleid;
4. de kennis en zichtbaarheid van maatregelen ter bevordering van sociale veiligheid;
5. draagvlak binnen de hogeschool voor de visie/normen/waarden t.a.v. sociale veiligheid;
6. expertise en samenwerking op het gebied van beleid voor sociale veiligheid voor studenten.

De volgorde van onderwerpen en de mate waarin we samen verschillende onderwerpen uitgediept hebben hing af van de rol van de respondentgroepen binnen de hogeschool.

Ter voorbereiding van het bezoek hebben we vooraf beleidsdocumenten voor sociale veiligheid opgevraagd en gelezen, en hebben we de door de hogeschool gegeven antwoorden op de vragenlijst bekeken. De topiclijsten die vanuit de onderzoeksvragen zijn geformuleerd zijn aangevuld met de vooraf bekeken informatie. Binnen één van de zes geselecteerde hogescholen voerden we gesprekken met enkel bestuurs- en directieleden (partij één in de onderstaande opsomming), bij de overige vijf hogescholen voerden we gesprekken met de vijf onderstaande verschillende partijen:

1. Bestuurslid en vertegenwoordiging van het middenmanagement van de hogeschool; hoofd van de kunstacademie en hoofd van kunstopleiding(en) en/of afstudeerrichting(en) binnen die academie .
2. Medewerkers/personen met een functie op het gebied van sociale veiligheid, zoals (coördinerend) vertrouwenspersoon, ombudspersoon,

- beleidsmedewerker sociale veiligheid, klachtencoördinator, en/of diversiteitsfunctionaris.
3. Vertegenwoordiging van personen uit de examencommissie .
  4. Vertegenwoordiging van docenten uit medezeggenschapsorganen van de hogeschool: 1 à 2 personen uit de medezeggenschapsraad of faculteitsraad en 1 à 2 personen uit de opleidingscommissie(s) .
  5. Vertegenwoordiging van studenten uit medezeggenschapsorganen van de hogeschool: 1 à 2 personen uit de medezeggenschapsraad of faculteitsraad en 1 à 2 personen uit de opleidingscommissie(s).

Wij hebben bij iedere hogeschool gesprekken gevoerd met studenten en docenten uit medezeggenschapsraad van een andere kunstsector (beeldende kunst / dans / theater / muziek / vormgeving / mode). Per hogeschool spraken we dus personen uit één specifieke sector. De gesprekken vonden plaats in oktober 2022. Ieder gesprek duurde maximaal anderhalf uur. In totaal hebben we zesentwintig gesprekken gevoerd met in totaal negenenzestig verschillende personen aan zes verschillende hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen.

De samenstelling van de groep medewerkers met een functie op het gebied van sociale veiligheid was divers. De respondentgroepen bekleedden de volgende functies: vertrouwenspersoon voor studenten, vertrouwenspersoon voor medewerkers, vertrouwenspersoon gecombineerd voor studenten en medewerkers, studentencoach/SLB-er, studentendecaan, personeelsadviseur, projectleider (diversiteit en inclusie, sociale veiligheid), hoofd afdeling kwaliteit, secretaris college van bestuur, beleidsmedewerker sociale veiligheid. We zullen in het rapport spreken van functionarissen (sociale veiligheid).

In de gesprekken met functionarissen is de betrokkenheid van vertrouwenspersonen en decanen bij de beleidscyclus minder uitgebreid aan bod gekomen, en dat geldt ook voor de inrichting en het functioneren van de klachtenprocedure (vanwege afwezigheid klachtenfunctionaris). De docenten en studenten die we gesproken hebben zaten niet altijd in de medezeggenschapsraad of in de opleidingscommissie. Indien relevant zullen we in de bevindingen specificeren of docenten of studenten wel of niet zitting hadden in een medezeggenschapsraad of opleidingscommissie.

## **2.3 Data analyse en rapportage**

### **2.3.1 Vragenlijst**

De vragenlijst is geanalyseerd met behulp van een onderzoekskader (zie bijlage 2). De analyse van de data van de vragenlijst zijn niet herleidbaar tot individuele hogescholen, we rapporteren op stelselniveau. We doen dus geen uitspraken over individuele instellingen, noch hebben we dwarsdoorsnedes per instelling bekeken. Vanwege het kleine aantal deelnemende hogescholen was de kans op herleidbaarheid groter en konden we niet altijd uitspraken doen over verschillen tussen bijvoorbeeld grote of kleine, en bekostigde of niet bekostigde hogescholen. Daar waar mogelijk en relevant, hebben we dat wel gedaan. De bevindingen die gebaseerd zijn op de gegevens uit de vragenlijst, zijn representatief voor alle



geselecteerde hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen – en niet voor hogescholen in het algemeen.

### 2.3.2 *Documentenonderzoek*

De gedragscodes en jaarverslagen zijn geanalyseerd aan de hand van het onderzoekskader (zie bijlage 2) die gebaseerd zijn op de deelvragen en subdeelvragen. In ieder jaarverslag en iedere gedragscode is handmatig gezocht naar antwoord op iedere subdeelvraag en de verslaglegging hiervan is vastgelegd en samengevat. De samenvatting van de bevindingen uit de gedragscodes zijn te vinden in het themarapport op pagina 17. De samenvatting van de bevindingen uit de jaarverslagen zijn verwerkt in de diverse hoofdstukken in het themarapport.

### 2.3.3 *Gesprekken*

De gespreksverslagen zijn geanalyseerd met behulp van de kwalitatieve data-analyse software NVivo (uitgebracht in maart 2020). Wij hebben in ieder gesprek toestemming gevraagd om het gesprek op te nemen. Na verwerking vernietigden we de opnames. Ieder gesprek is opgenomen en getranscribeerd. De gespreksverslagen (transcripties) vormden de te analyseren data voor het kwalitatieve onderdeel van het onderzoek. Deze data is geanalyseerd met behulp van software voor kwalitatieve data-analyse (Nvivo).

De data is geanalyseerd volgens de principes van kwalitatieve data-analyse, in drie fases: open coderen, axiaal coderen en selectief coderen. Bij het open coderen is de data opgeknipt in kleine eenheden en gelabeld met Nvivo codes. Deze codes zijn een zo letterlijk mogelijke afgeleide van de opgeknipte tekst. Bij het axiaal coderen zijn de codes gecategoriseerd in sub-thema's. Deze thema's zijn deels aan de hand van attenderende begrippen opgesteld - omdat ze centraal stonden in de onderzoeksvragen en gespreksleidraad en om de analyse richting en structuur te geven - en deels inductief (vanuit de data) gevormd. Tijdens de selectieve codering, de laatste stap, werden relaties tussen de (sub)thema's verkend, centrale thema's uitgediept, en het antwoord op de onderzoeksvragen gegenereerd. Van iedere respondentengroep is een concept-indicator-model gemaakt. De modellen en beschrijvende teksten zijn te vinden in dit technisch rapport, in hoofdstuk 4.

Het coderen is door een team van vier projectleden gedaan. Gedurende het codeerproces is regelmatig afstemming geweest over de totstandkoming van definities, thema's en concept-indicator modellen. Voor elk van de vijf typen respondenten heeft een eigen analyse plaatsgevonden en is tot een eigen concept-indicator model gekomen.

De analyse van de data van de vragenlijst en gesprekken zijn in het themarapport of dit technisch rapport niet herleidbaar tot individuele hogescholen, we rapporteren op stelselniveau. We doen dus geen uitspraken over individuele instellingen, noch hebben we dwarsdoorsnedes per instelling bekeken. Vanwege het kleine aantal deelnemende hogescholen was de kans op herleidbaarheid groter en konden we niet altijd uitspraken doen over verschillen tussen bijvoorbeeld grote of kleine, en bekostigde of niet bekostigde hogescholen. Daar waar mogelijk en relevant, hebben we dat wel gedaan.

Dit themaonderzoek maakt gebruik van een kwalitatieve interviewonderzoeksmethode. De interviews met verschillende typen respondenten zijn met behulp van een topiclijst afgenomen. De verschillende gespreksonderwerpen uit deze topiclijst zijn aan bod gekomen in de gesprekken, maar de input van de respondenten is leidend geweest. Bij het lezen van de uitkomsten moet dan ook in gedachten worden gehouden dat de mate waarin bepaalde ervaringen en meningen actief zijn benoemd wel wordt aangegeven, maar dat dit niet als kwantificeerbare resultaten kan worden gelezen. In hoofdstuk 4 waarin we de resultaten van de gespreksanalyses presenteren, refereren we niet naar de doelgroep in het algemeen, maar naar de geraadpleegde respondentgroepen uit ons onderzoek. Wanneer we bijvoorbeeld in onze bevindingen spreken over bestuurders, zijn dat de geraadpleegde bestuurders uit ons onderzoek, en niet bestuurders van hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen in het algemeen.

### 3 Resultaten vragenlijst

#### 3.1 Beleid voor sociale veiligheid van studenten

*Algemene vraag: welke type(n) kunst- en/of mode-opleidingen verzorgt uw hogeschool?*

'Vormgeving' is de opleiding die het vaakst voorkomt bij de instellingen (namelijk bij twaalf van de zestien). 'Mode' is de opleiding die het minst voorkomt bij de instellingen (vier van de zestien) (zie Tabel 3.1a). Tien van de instellingen kruisten ook de 'anders' optie aan. Bij de 'anders' optie werden de volgende opleidingen genoemd:

- Circus, Arts Therapy, Dual Degree [naam instelling] (HBO) & [naam instelling] (WO)
- Popcultuur en architectuur
- Docent Beeldende Kunst en Vormgeving (zowel op bachelor- als masterniveau)
- Fashion business/mode management
- Allround styling
- Erfgoed, architectuur, stedenbouw, landschap
- Architectuur, docentenopleidingen
- Interieur Architectuur
- Circusopleiding, Architectuur, Urbanism/Public space
- Muziek & Technologie, Games & Interactie, Media, Kunst & Economie, Design voor Change and Innovation

*Tabel 3.1a: Welke type(n) kunst- en/of mode-opleidingen verzorgt uw hogeschool?*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Anders, namelijk...	10
Beeldend	9
Dans	5
Mode	4
Muziek	8
Theater	5
Vormgeving	12

*Heeft het college van bestuur centraal gestuurd beleid vastgelegd voor sociale veiligheid van studenten?*

Voor vijftien van de zestien instellingen heeft het college van bestuur centraal gestuurd beleid vastgelegd voor de sociale veiligheid van studenten (zie Tabel 3.1b). Eén hogeschool gaf in de vragenlijst aan geen beleid te hebben voor sociale veiligheid van studenten op kunst en/of mode-opleidingen. De antwoorden op de andere vragen duiden er echter op dat zij dat wel hebben voor sociale veiligheid van studenten in het algemeen. De hogeschool was zelf van mening dat hun opleidingen niet binnen de kunst- of/mode-sector vallen, hoewel dit volgens onze selectiecriteria (zie hoofdstuk 2) wel zo is. De vragen in de vragenlijst die niet specifiek over het beleid voor kunstopleidingen, maar over het beleid voor sociale veiligheid in het

algemeen gaan, hebben zij dan ook volledig ingevuld. Hierin geven zij aan doelen en maatregelen te hebben op het gebied van sociale veiligheid van studenten. Wij rekenen deze hogeschool daarom mee in de telling van hogescholen met beleid voor sociale veiligheid van studenten.

*Tabel 3.1b: Heeft het college van bestuur centraal gestuurd beleid vastgelegd voor sociale veiligheid van studenten?*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Ja	15
Nee	1

*Is het beleid voor sociale veiligheid schriftelijk vastgelegd?*

Alle vijftien instellingen waarvoor het college van bestuur centraal gestuurd beleid heeft vastgelegd, hebben dit beleid schriftelijk vastgelegd (zie Tabel 3.1c)

*Tabel 3.1c: Is het beleid voor sociale veiligheid schriftelijk vastgelegd?*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Ja	15
Nee	0

*Biedt het door het college van bestuur vastgestelde beleid voor sociale veiligheid van studenten ruimte voor eigen aan- of invulling door opleidingen?*

Van de vijftien instellingen met een college van bestuur vastgesteld beleid, zijn er negen opleidingen waarin er ruimte is voor eigen aan- of invulling van de opleidingen (zie Tabel 3.1d).

*Tabel 3.1d: Biedt het door het college van bestuur vastgestelde beleid voor sociale veiligheid van studenten ruimte voor eigen aan- of invulling door opleidingen?*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Ja, sommige opleidingen hebben een eigen aan- of invulling gedaan	9
Nee, alle opleidingen volgen het algemene beleid	3
Niet van toepassing, wij hebben maar één opleiding, daarvoor geldt het algemene beleid	3

*Hebben kunst- en/of mode-opleidingen een eigen aan- of invulling gemaakt van het algemeen geformuleerde beleid?*

Van de zes instellingen die aangaven dat ze naast kunst- en/of mode-opleidingen ook andere opleidingen verzorgen én die aangaven dat sommige van hun opleidingen een eigen invulling hadden gemaakt aan het college van bestuur beleid, hebben vijf instellingen aangegeven dat de kunst- en/of mode-opleidingen een eigen aan- of invulling hebben gemaakt van het beleid, en één instelling heeft aangegeven dat ze het algemene beleid hanteren (zie Tabel 3.1e).

*Tabel 3.1e: Hebben kunst- en/of mode-opleidingen een eigen aan- of invulling gemaakt van het algemeen geformuleerde beleid?*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Ja	5
Nee, zij hanteren het algemene beleid	1

*Is het beleid voor sociale veiligheid van studenten hetzelfde voor alle kunst- en of mode-opleidingen van uw hogeschool?*

Van de acht instellingen die aangaven dat er kunst- en/of mode-opleidingen waren die een eigen aan- of invulling hebben gemaakt van het beleid, is er één instelling waarbij dit beleid verschilt tussen verschillende kunst- en/of mode-opleidingen (zie Tabel 3.1f).

*Tabel 3.1f: Is het beleid voor sociale veiligheid van studenten hetzelfde voor alle kunst- en of mode-opleidingen van uw hogeschool?*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Ja	7
Nee	1

*Welk(e) doel(en) heeft uw hogeschool vastgesteld voor sociale veiligheid van studenten in het algemeen, en voor studenten aan de kunst- en/of mode-opleidingen specifiek (indien van toepassing)?*

Van de zestien instellingen hebben er vijftien doelen vastgesteld voor sociale veiligheid van studenten. Veertien instellingen hebben doelen vastgesteld voor sociale veiligheid van studenten in het algemeen en tien instellingen hebben (ook) specifiek doelen vastgesteld voor sociale veiligheid voor studenten aan de kunst- en/of mode-opleidingen. Van de acht multisectorale hogescholen geven er zes aan specifiek doelen vastgesteld voor sociale veiligheid voor studenten aan de kunst- en/of mode-opleidingen. Eén instelling heeft geen doelen vastgesteld (zie Tabel 3.1g).

*Tabel 3.1g: Welk(e) doel(en) heeft uw hogeschool vastgesteld voor sociale veiligheid van studenten in het algemeen, en voor studenten aan de kunst- en/of mode-opleidingen specifiek (indien van toepassing)?*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Doelen in het algemeen	14
Doelen voor mode/kunst	10
Er zijn geen doelen vastgesteld	1

De veertien instellingen die aangaven doelen vastgesteld te hebben voor sociale veiligheid van studenten in het algemeen, hebben de volgende doelen genoemd:

- De mogelijkheid om klachten in te dienen, te onderzoeken en af te handelen, voorzien in bescherming van belangen van de klager en aangeklaagde tijdens onderzoek en afhandeling van de klacht
- We willen dat studenten zich veilig voelen op school en de routes kennen indien dat niet zo is
- Bij [naam instelling] vinden we het in elk geval belangrijk dat er voor studenten en voor medewerkers een veilig studie- en werkklimaat is. Dit houdt in dat we respectvol, professioneel en open met elkaar omgaan. We willen ook duidelijk maken welke wegen er bewandeld kunnen worden op het moment dat men geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag. Alsook elkaar kunnen en mogen aanspreken.

- [naam instelling] wil studenten en medewerkers een veilige leer- en werkomgeving bieden. Sociale veiligheid is onderdeel van onze corebusiness en heeft prioriteit 1. De noodzaak voor sociale veiligheid zit verweven in (is een natuurlijk aspect van) onze kernactiviteit. Sociale veiligheid is een vereiste (of randvoorwaarde) voor goed onderwijs en onderzoeken in een veilige omgeving. Ervaren veiligheid is een van de randvoorwaarden voor [naam instelling] om goed onderwijs en onderzoek te kunnen verzorgen.
- Creëren van een veilige studie en werk omgeving, het voorkomen van (sociale) veiligheidsincidenten, het bieden van heldere procedures om verdere schade of impact te voorkomen.
- Opgenomen in de hogeschoolbrede gedrags- en integriteitscode (en daaruit voortvloeiend beleid ongewenst gedrag) , daarnaast in het arbeidsomstandighedenbeleid en het integraal veiligheidsbeleid
- Een studeer- en werkklimaat waar studenten en medewerkers elkaar correct en respectvol behandelen.
- [naam instelling] als veilige leeromgeving voor iedereen. Niet alleen voor studenten maar ook voor docenten en staf medewerkers.
- [naam instelling] vindt het belangrijk om nadrukkelijk uit te spreken dat binnen de [naam instelling] elke vorm van ongewenste omgangsvormen niet onbesproken en onbestreden mag blijven. Sociaal onveilige situaties, grensoverschrijdend gedrag, misbruik, intimidatie en dergelijke, zijn volstrekt ontoelaatbaar. Het past niet bij wie we willen zijn, hoe we les willen geven en willen samenwerken; onze hogeschool moet voor iedereen een veilige omgeving zijn. Het is van groot belang dat jij met plezier en een veilig gevoel naar jouw studie of werk gaat. We hebben daarom een gedragscode sociale veiligheid waarin duidelijk is beschreven welke normen en waarden bij onze hogeschool horen. Ook wijzen wij je graag op de beschikbaarheid van vertrouwenspersonen bij wie je altijd terecht kunt met jouw verhaal en op onze klachtenprocedure, waarin staat beschreven welke routes er voor jou zijn om een eventuele klacht over ongewenst gedrag in te dienen. Wij willen er alles aan doen om ongepast gedrag te voorkomen en bespreekbaar te maken, ook als dit gedrag in het verleden heeft plaatsgevonden.
- Veilig leer- werkklimaat voor al onze medewerkers en studenten. In een goede, transparante sfeer, kunnen werken en studeren, ongewenst gedrag zoals pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en andere vormen van ongewenst gedrag onacceptabel is en moet worden voorkomen
- Doelen zijn toegespitst op preventie, goede ondersteuning en versterking procedure en organisatie
- Iedere student moet in een veilige omgeving kunnen studeren.
- Doel: binnen [naam instelling] voelt iedereen zich veilig. Dit betekent: een veilige werk- en studieomgeving. Niet alleen fysiek veilig, maar ook sociaal veilig. De werk- en studieplek is vrij van onder meer intimidatie, pesterij, discriminatie, roddel, dwang en bedreiging van welke aard dan ook (psychosociale arbeidsbelasting). [naam instelling] verwacht dat medewerkers oog hebben voor de geestelijke en lichamelijke veiligheid van iedereen die bij [naam instelling] werkt, studeert of op een andere manier verbonden is aan [naam instelling].

- [naam instelling] biedt een veilige en inclusieve studie- en werkomgeving: studenten en medewerkers kunnen in een goede en professionele sfeer, die veilig en transparant is, werken en studeren. Het is glashelder dat ongewenst gedrag, zoals pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag, onacceptabel is en moet worden voorkomen.

De tien instellingen die aangaven doelen vastgesteld te hebben voor sociale veiligheid van studenten aan de kunst- en/of mode-opleidingen specifiek, hebben de volgende doelen genoemd:

- Op [Naam instelling] staat een veilige studie- en werkcultuur aan de basis van alles wat we doen. De academie eist van al haar medewerkers en studenten dat ze respectvol en zorgvuldig omgaan met elkaar en met de hogeschool zelf. Hier gelden daarom professionele gedragsnormen waarbij medewerkers een voorbeeldfunctie vervullen en is duidelijk wanneer de grenzen van het toelaatbare worden overschreden. Als richtlijn hiervoor geldt deze gedragscode.
- Wij hebben geen mode of kunstopleiding<sup>5</sup>
- [Naam instelling] wil een inclusieve, veilige leeromgeving zijn en de daartoe opgerichte afdeling [Naam afdeling] streeft naar een zo passend mogelijk beleid in een jaarlijkse toetsing en mogelijk gewenste aanpassingen.
- De [Naam opleiding binnen instelling] wil met een eigen gedragscode graag meer helderheid en handelingsbekwaamheid aanreiken rond het begrip sociale veiligheid en wat te doen als die in het gedrang is.
- Code sociale veiligheid in het kunstonderwijs door college van bestuur vastgesteld
- Specifiek voor [Naam opleiding binnen instelling]: Code of Conduct
- Een werkomgeving waar medewerkers, ongeacht welke functie, elkaar correct en respectvol behandelen.
- Code sociale veiligheid
- Opleidingen conformeren zich aan [Naam instelling] brede beleid
- [Naam instelling] hecht sterk aan het welzijn van studenten en medewerkers, een veilige en positieve sfeer voor iedereen binnen de onderwijsinstelling. Wij willen het onderwerp sociale veiligheid dan ook graag niet alleen benaderen vanuit de negatieve kant, maar vooral ook de positieve kant bevorderen. Het vermijden en bespreekbaar maken van ongewenst gedrag heeft als doel het algemeen welzijn van studenten en medewerkers binnen [Naam instelling]. Studenten en medewerkers werken gezamenlijk aan het versterken van een respectvolle en professionele cultuur binnen [Naam instelling]. De sociale, psychische en fysieke veiligheid wordt niet door handelingen van anderen aangetast. Pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en andere vormen van ongewenst gedrag zijn onacceptabel. [Naam instelling] wil recht doen aan verscheidenheid, en zo toegankelijk mogelijk zijn. Wij streven naar een open en respectvolle cultuur waarbij iedereen zichzelf kan zijn, en bevorderen een divers samengestelde organisatie. Studenten, docenten, medewerkers: iederéén participeert volwaardig in het onderwijsproces,

---

<sup>5</sup> Zie uitleg instelling die zichzelf niet in kunst of mode-sector schaart, maar dat volgens onze selectiecriteria wel in ingedeeld wordt, in paragraaf 3.2.1.

ongeacht leeftijd, huidskleur, culturele achtergrond, gender levensbeschouwing, seksuele voorkeur of beperkingen. De bindende factoren zijn: talent en creativiteit.

*Heeft het college van bestuur een risicoanalyse uitgevoerd of laten uitvoeren op het gebied van sociale veiligheid van studenten?*

Van de zestien instellingen hebben er vier instellingen een risicoanalyse uitgevoerd of laten uitvoeren op het gebied van sociale veiligheid van studenten (zie Tabel 3.1h).<sup>6</sup>

*Tabel 3.1h: Heeft het college van bestuur een risicoanalyse uitgevoerd of laten uitvoeren op het gebied van sociale veiligheid van studenten?*

Antwoordopties	Aantal
Ja	4
Nee	12

*Welke studenten betrof de risicoanalyse op het gebied van sociale veiligheid?*

Alle instellingen die een risicoanalyse hebben uitgevoerd, geven aan dat de risicoanalyse is uitgevoerd onder studenten van alle opleidingen aan de hogeschool (zie Tabel 3.i).

*Tabel 3.1i: Welke studenten betrof de risicoanalyse op het gebied van sociale veiligheid? Meerdere antwoorden mogelijk*

Antwoordopties	Aantal
Andere (groep) opleidingen of afdelingen	0
Een generieke risicoanalyse voor studenten van alle opleidingen aan de hogeschool	4
Een risicoanalyse voor specifieke kunst- en/of mode-opleidingen	0
Een risicoanalyse voor alle studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen	0

*Wie heeft de risicoanalyse(s) op het gebied van sociale veiligheid uitgevoerd?*

Van de vier instellingen die risicoanalyse(s) hebben uitgevoerd, hebben twee instellingen deze risicoanalyse(s) zelf uitgevoerd, en twee instellingen hebben sommige risicoanalyses uit laten voeren door een externe organisatie (zie Tabel 3.1j).

*Tabel 3.1j: Wie heeft de risicoanalyse(s) op het gebied van sociale veiligheid uitgevoerd?*

Antwoordopties	Aantal
We hebben de risicoanalyse(s) zelf uitgevoerd	2
We hebben sommige risicoanalyses zelf uitgevoerd, sommige hebben we laten uitvoeren door een externe organisatie	2
We hebben de risicoanalyse(s) laten uitvoeren door een externe organisatie	0

*Wanneer is de meest recente risicoanalyse uitgevoerd?*

<sup>6</sup> Een van de vier hogescholen die aangeeft een risicoanalyse te hebben uitgevoerd verduidelijkt dat de risicoanalyse een algemene RI&E was (Risiko Inventarisatie en Evaluatie). Een dergelijke evaluatie is verplicht vanuit de arbeidsomstandighedenwet (artikel 5, Arbowet) en is gericht op de psychosociale arbeidsbelasting van werknemers, en niet op die van studenten. Om vertekening van de resultaten tegen te gaan, nemen we de antwoorden van deze hogeschool niet mee in de rapportage in het rapport wanneer het gaat over risicoanalyse. In de cijfers van de tabellen 3.8 tot en met 3.12 in dit technische rapport zijn wel alle vier de hogescholen meegenomen.



De vier instellingen die een risicoanalyse hebben uitgevoerd, hebben dit gedaan tussen 2016 en 2022 (namelijk één in 2016, één in 2018, één in 2020-2021, en één in het voorjaar 2022).

*Welke risicofactoren zijn uit de risicoanalyse naar voren gekomen, die gelden voor studenten aan alle opleidingen aan de hogeschool?*

Van de vier instellingen die risicoanalyses hebben uitgevoerd, zijn er bij drie instellingen risicofactoren naar voren gekomen (zie Tabel 3.1k).

*Tabel 3.1k: Welke risicofactoren zijn uit de risicoanalyse naar voren gekomen, die gelden voor studenten aan alle opleidingen aan de hogeschool?*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Er zijn geen risicofactoren naar voren gekomen	1
Er zijn wel risicofactoren naar voren gekomen	3

De drie instellingen waarbij risicofactoren naar voren kwamen, noemden de volgende risicofactoren:

- Bekendheid met mogelijkheden waar men terecht kan bij ondersteuning in geval van onveilige situaties of ongewenst gedrag
- Bewustwording / les krijgen over sociale veiligheid / alertheid / verantwoordelijkheidsbesef / slachtofferschap / veiligheidsgevoel
- Aard van het onderwijs (meester-gezel verhouding, een-op-een onderwijs, fysieke en emotionele nabijheid)
- Studenten afkomstig uit allerlei landen, internationale perspectieven over sociale veiligheid wijken onderling af
- Verwevenheid werkveld
- Covid, het online werken en leren heeft tot nieuwe risico's geleid
- Veel projectonderwijs (onvoldoende didactische vaardigheden projectdocenten uit werkveld)
- Leiderschapsvaardigheden middenmanagement

Drie van de vier instellingen die risicoanalyses hebben uitgevoerd, gaven toelichtingen:

- [Naam instelling] heeft een speciale intranet pagina voor medewerkers en studenten waar alle informatie is te vinden over sociale veiligheid en ook bij wie men terecht kan als er sprake kan zijn van onveiligheid. Maar die informatie is niet echt bekend. Er moet meer gedaan worden aan voorlichting en bewustwording
- In het kader van het ontwikkelen van Integraal Veiligheidsbeleid is een uitgebreide risicoanalyse gehouden op een aantal thema's. Covid hebben we als extra risico (vwb gevolgen sociale veiligheid voor studenten) hier toegevoegd.
- Binnen [Naam instelling] is een algemene RI&E uitgevoerd in 2016, die daarna periodiek wordt geüpdate. We voeren de RI&E zelf uit, echter deze wordt extern getoetst. Binnen [kunstopleidingen instelling] is onlangs zeer specifiek een werkgroep aan de slag geweest om de sociale veiligheid te onderzoeken, echter niet specifiek o.b.v. Een RI&E.

*Zijn de eerder genoemde doelen voor sociale veiligheid van studenten gebaseerd op de uitgevoerde risicoanalyse?*

Van de vier instellingen die een risicoanalyse hebben laten uitvoeren, geeft één instelling aan dat de doelen niet gebaseerd zijn op de risicoanalyse. Eén instelling geeft aan dat de doelen gebaseerd zijn op de risicoanalyse. De andere twee instellingen geven aan dat een deel wel op de risicoanalyse is gebaseerd en een deel niet (zie Tabel 3.1l).

*Tabel 3.1l: Zijn de eerder genoemde doelen voor sociale veiligheid van studenten gebaseerd op de uitgevoerde risicoanalyse?*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Een deel wel, een deel niet	2
Ja	1
Nee	1

*Op welke onderwerpen heeft uw hogeschool in de afgelopen 4 jaar maatregelen voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en of mode-opleidingen ingezet?*

Alle instellingen geven aan in de afgelopen vier jaar de maatregelen 'interne communicatie over sociale veiligheid van studenten,' 'meld en klachtprocedures' en 'vertrouwenspersonen' te hebben ingezet voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. De meeste instellingen hebben ook 'bewustwording van grensoverschrijdend gedrag' en 'diversiteit en inclusie' ingezet. De maatregelen 'effectief leiderschap' en 'voorbeeldgedrag' worden minder vaak ingezet (zie Tabel 3.1m).

Tien van de zestien instellingen gaven aan dat er ook andere onderwerpen waren waarop maatregelen voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en of mode-opleidingen waren ingezet. Dit onderwerpen waren:

- Er is een gedragscode ontwikkeld met medewerkers en studenten en een werkgroep diversity & inclusion opgericht en actief (die tevens landelijk participeert in netwerken kuo)
- Signaal- en dossieronderzoek door Ombudsman mogelijk
- Intranetpagina sociale veiligheid, betekenisvolle dialoog-sessies met studenten en medewerkers
- Veiligheidsenquête. Hierin worden 1x per 3 jaar alle studenten en medewerkers bevroegd op slachtofferschap en veiligheidsgevoel. De rapportage is beschikbaar op de publieke website van de hogeschool.
- Overleg in Kuo-verband, betrekken medezeggenschap, uitbreiding aantal interne vertrouwenspersonen en taakomvang vertrouwenspersonen, aanvullende vragen in interne onderwijsbeoordelingen, ECIO scan, NSE
- Initiatief nemer opstellen code voor sociale veiligheid kunstonderwijs.
- Students 4 students project (studenten met migratieachtergrond)
- Student Support Group en Student Confidants
- Vergroten van samenhang tussen regelingen, verbeteren informatiepositie interne deskundigen, onderzoek werkgroep sociale veiligheid
- Opstellen van een schriftelijke gedragscode; aanstellen van een vierde vertrouwenspersoon als toevoeging aan het team van drie vertrouwenspersonen; recent start trainingen sociale veiligheid voor alle medewerkers [Naam instelling]

Tabel 3.1m: Op welke onderwerpen heeft uw hogeschool in de afgelopen 4 jaar maatregelen voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en of mode-opleidingen ingezet? Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoordopties	Aantal
Andere onderwerpen	10
Begeleiding/nazorg van melders	11
Bewustwording van grensoverschrijdend gedrag	15
Diversiteit en inclusie	15
Effectief leiderschap	7
Interne communicatie over sociale veiligheid van studenten	16
Meld- en klachtprocedures	16
Pedagogisch didactische benadering	10
Procedure bij incidenten met grensoverschrijdend gedrag	12
Vertrouwenspersonen	16
Voorbeeldgedrag	8
Onze hogeschool heeft geen maatregelen ingezet voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en of mode-opleidingen	0

Is er een schriftelijk overzicht waarin maatregelen uiteengezet worden?

Negen van de zestien instellingen geven aan een schriftelijk overzicht te hebben waarin maatregelen uiteengezet worden. De andere 7 instellingen hebben niet zo'n overzicht (zie Tabel 3.1n).

Tabel 3.1n: Is er een schriftelijk overzicht waarin maatregelen uiteengezet worden?

Antwoordopties	Aantal
Ja, we hebben een schriftelijk overzicht	9
Nee, we hebben geen schriftelijk overzicht	7

Welke elementen bevat het schriftelijk overzicht van de maatregelen?

Van de negen instellingen die aangaven een schriftelijk overzicht van de maatregelen te hebben, geven de meeste instellingen aan (zeven van de negen) dat het overzicht bestaat uit een lijst met alle maatregelen. Ook waren er een aantal instellingen waarbij het overzicht een volgorde bevat waarin de maatregelen moeten worden uitgevoerd (drie van de negen instellingen), waarbij in het overzicht bij iedere maatregel benoemd is wie verantwoordelijk is voor de uitvoering (twee van de negen instellingen), waarbij voor iedere maatregel is geformuleerd wat het gewenste effect is (twee van de negen instellingen) en één instelling gaf aan dat er in het overzicht bij iedere maatregel benoemd is wie verantwoordelijk is voor de monitoring en evaluatie (zie Tabel 3.1o).

Ook gaven vier instellingen aan dat het overzicht nog andere elementen bevat, namelijk:

- Verantwoordelijkheden liggen verspreid door de organisatie
- Opsomming, overzichten zijn te vinden op [Naam instelling] en de website [Naam instelling]
- Verantwoordelijkheden zijn belegd bij college van bestuur, directeuren en betrokken beleidsmedewerkers
- A3 Sociale veiligheid met daarin een overzicht aan alle acties en doelen

Tabel 3.1o: Welke elementen bevat het schriftelijk overzicht van de maatregelen?

Antwoordopties	Aantal
Anders, namelijk..	4
Bij iedere maatregel is benoemd wanneer er een eindevaluatie plaatsvindt	0
Bij iedere maatregel is benoemd wanneer er tussenevaluaties plaatsvinden	0
Bij iedere maatregel is benoemd wie verantwoordelijk is voor de monitoring en evaluatie	1
Bij iedere maatregel is benoemd wie verantwoordelijk is voor de uitvoering	2
Een lijst met alle maatregelen	7
In het overzicht is een volgorde bepaald waarin de maatregelen moeten worden uitgevoerd	3
Voor iedere maatregel is geformuleerd wat het gewenste effect is	2
Nee	0

*Is er binnen uw hogeschool een persoon aangesteld bij wie studenten in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over sociale onveiligheid (zoals grensoverschrijdend gedrag)?*

Van de zestien instellingen gaven twaalf instellingen aan dat er binnen de hogeschool meerdere vertrouwenspersonen zijn aangesteld. Van de andere vier instellingen, waren er twee die één vertrouwenspersoon hadden aangesteld (in de tabel staat 'vier,' maar twee van de vier instellingen hebben ook al aangegeven dat ze meerdere vertrouwenspersonen hebben), en twee die geen vertrouwenspersoon hadden. Ook gaven vier van de zestien instellingen dat er een ombudspersoon is aangesteld binnen de hogeschool (zie Tabel 3.1p).

Tabel 3.1p: Is er binnen uw hogeschool een persoon aangesteld bij wie studenten in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over sociale onveiligheid (zoals grensoverschrijdend gedrag)? Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoordopties	Aantal
Ja, er is binnen de hogeschool een ombudspersoon aangesteld	4
Ja, er is binnen de hogeschool een vertrouwenspersoon aangesteld	4
Ja, er zijn binnen de hogeschool meerdere vertrouwenspersonen aangesteld	12
Nee	2

*Ontvangt de vertrouwenspersoon/ombudspersoon scholing over de taken en bevoegdheden die bij deze functie horen?*

Van de veertien instellingen waarbij minstens één vertrouwenspersoon of ombudspersoon was vastgesteld, gaven acht instellingen aan dat de vertrouwenspersoon/ombudspersoon scholing ontvangt bij aanvang van de aanstelling en daarna jaarlijkse (bij)scholing. Eén van de veertien instellingen geeft aan dat de vertrouwenspersoon/ombudspersoon geen scholing ontvangt (zie Tabel 3.1q).

Twee instellingen kozen voor de 'anders, namelijk' optie. Deze instellingen lichtten toe:

- Vertrouwenspersonen volgen met enige regelmaat een cursus voor bijscholing, echter niet jaarlijks.
- Ja, continue bijscholing; inhuur externen, is onderdeel van de beroepscode

Tabel 3.1q. Ontvangt de vertrouwenspersoon/ombudspersoon scholing over de taken en bevoegdheden die bij deze functie horen?

Antwoordopties	Aantal
Anders, namelijk...	2
Ja, bij aanvang van de aanstelling	1
Ja, bij aanvang van de aanstelling, en daarna jaarlijkse (bij)scholing	8
Ja, er is jaarlijkse (bij)scholing	2
Nee	1
Weet ik niet	0

Is er vanuit uw hogeschool een persoon buiten uw instelling aangesteld (zoals bij een arbodienst, branche) bij wie studenten in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over sociale onveiligheid (zoals grensoverschrijdend gedrag)?

Van de zestien instellingen geven elf instellingen aan dat er een externe vertrouwenspersoon is aangesteld bij wie studenten in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over sociale onveiligheid. Zeven instellingen geven aan dat ze gebruik maken van een gemeenschappelijk ombudspersoon voor de kunstsector via Mores (zie Tabel 3.1r).

Drie instellingen kozen voor de 'anders, namelijk' optie. Deze instellingen lichtten toe:

- Landelijk klachten centrum, deze is echter pas beschikbaar na het doorlopen van de interne procedure.
- De klachtencommissie voor Ongewenst Gedrag (COG) wordt bemenst door Bezemer en Schubad
- [Naam instelling] heeft recent besloten, naast de vier interne vertrouwenspersonen, een externe vertrouwenspersoon aan te stellen. Vertrouwenspersonen zijn er voor studenten en voor medewerkers. [Naam instelling] heeft ook een ombudsman voor medewerkers over zaken die met de aanstelling te maken hebben.

Tabel 3.1r: Is er vanuit uw hogeschool een persoon buiten uw instelling aangesteld (zoals bij een arbodienst, branche) bij wie studenten in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over sociale onveiligheid (zoals grensoverschrijdend gedrag)? Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoordopties	Aantal
Anders, namelijk...	3
Ja, een externe vertrouwenspersoon, via...	11
Ja, we maken gebruik van een gemeenschappelijke ombudspersoon voor de kunstsector via Mores	7
Nee	0

Bij het antwoord 'Ja, een extern vertrouwenspersoon, via', gaven instellingen de volgende antwoorden:

- Emergenz
- Centrum Vertrouwenspersonen
- Een samenwerkingsverband met de Provincie Limburg (uitwisseling / achtervang)
- Bureau GIMD

- Wordt momenteel geworven
- Buro De Vertrouwenspersoon
- DOKH
- De arbodienst
- Ons intranet te vinden; zijn onafhankelijk
- Externe organisatie (Durescom)
- Human Resolutions

Bij vraag 3.2.16 en 3.2.18 geven instellingen aan of er binnen hun hogeschool intern en/of extern een persoon hebben aangesteld bij wie studenten in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over sociale onveiligheid. In tabel 3.1s zijn de antwoorden van de hogescholen gecombineerd om te bekijken of iedere hogeschool intern en extern, geen van beiden, of beiden hebben.

*Tabel 3.1s: Is er binnen/buiten uw hogeschool een persoon aangesteld bij wie studenten in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over sociale onveiligheid (zoals grensoverschrijdend gedrag)? Meerdere antwoorden mogelijk*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Zowel intern als extern één of meerdere vertrouwenspersonen	9
Enkel intern één of meerdere vertrouwenspersonen	5
Enkel extern een vertrouwenspersoon	2
Op geen enkele manier een vertrouwenspersoon	0

*Krijgen studenten voorlichting over wie de vertrouwenspersoon is en hoe ze contact kunnen leggen?*

Alle zestien instellingen geven aan dat studenten voorlichting krijgen over wie de vertrouwenspersoon is en hoe ze contact kunnen leggen. Vijftien van de zestien instellingen geven aan dat er informatie staat op intranet. Bovendien geven veel instellingen (elf van de zestien) aan dat alle eerstejaars een mondelinge voorlichting krijgen hierover bij aanvang van hun studie (zie Tabel 3.1t).

Drie instellingen geven hun studenten voorlichting op een andere manier dan de genoemde opties, namelijk:

- Via de pagina sociale veiligheid
- Interne comms, dmv wc posters ed
- Slb-studiecoachinggesprekken en studiesuccescoördinator met wekelijkse inloop

*Tabel 3.1t: Krijgen studenten voorlichting over wie de vertrouwenspersoon is en hoe ze contact kunnen leggen? Meerdere antwoorden mogelijk*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Anders, namelijk..	3
Ja, alle eerstejaars krijgen hier een mondelinge voorlichting over bij aanvang van hun studie	11
Ja, alle eerstejaars krijgen hier schriftelijke voorlichting over bij aanvang van hun studie	7
Ja, er staat informatie op intranet	15
Ja, in jaarlijkse schriftelijke voorlichting	5
Ja, in jaarlijkse voorlichtingsbijeenkomsten	6

Antwoordopties	Aantal
Ja, tijdens mentorgesprekken	7
Nee	0

*Is er binnen uw hogeschool een functionaris ten behoeve van inclusie en diversiteit?*  
Van de zestien instellingen, geven negen instellingen aan dat er een functionaris is ten behoeve van inclusie en diversiteit (zie Tabel 3.1u).

*Tabel 3.1u: Is er binnen uw hogeschool een functionaris ten behoeve van inclusie en diversiteit?*

Antwoordopties	Aantal
Ja	9
Nee	7

*Is er een formele klachtstructuur voor studenten om een klacht over sociale onveiligheid (zoals ongewenst gedrag) in te dienen en te laten onderzoeken?*  
Alle zestien instellingen geven aan een formele klachtstructuur te hebben om een klacht over sociale onveiligheid in te dienen. Vijftien instellingen geven aan dat een student een klacht kan indienen via een klachtenloket. Elf instellingen geven aan dat er een procedure vastgesteld is voor onderzoek na klachten over ongewenst/grensoverschrijdend gedrag (zie Tabel 3.1v).

Vier instellingen kozen voor de 'anders, namelijk' optie. Hieronder hun toelichtingen:

- Er kan ook een onderzoek ingesteld worden naar aanleiding van anonieme signalen
- Rechtstreeks bij de klachtencommissie
- Er is een procedure voor het vervolg voor en na het indienen van een klacht via het klachtenloket
- Ook via de vertrouwenspersoon die met een melder kan bespreken of die een klacht wil indienen en die de melder daarbij kan bijstaan

*Tabel 3.1v: Is er een formele klachtstructuur voor studenten om een klacht over sociale onveiligheid (zoals ongewenst gedrag) in te dienen en te laten onderzoeken? Meerdere antwoorden mogelijk*

Antwoordopties	Aantal
Ja, anders, namelijk...	4
Ja, een student kan een klacht indienen via een klachtenloket	15
Ja, er is een procedure vastgesteld voor onderzoek na klachten over ongewenst/grensoverschrijdend gedrag	11
Nee, er is geen formeel traject	0

*Krijgt een melder terugkoppeling over wat er met diens melding is gedaan?*

Van de zestien instellingen geven dertien instellingen aan dat de melder altijd een terugkoppeling krijgt over wat er met diens melding is gedaan. Drie instellingen geven aan dat de melder meestal een terugkoppeling krijgt (zie Tabel 3.1w).

*Tabel 3.1w: Krijgt een melder terugkoppeling over wat er met diens melding is gedaan?*

Antwoordopties	Aantal
Altijd	13

Antwoordopties	Aantal
Meestal	3
Soms	0
Nooit	0

*Deelt u informatie over de meldingen?*

Alle hogescholen delen informatie over de aard of het aantal meldingen binnen en/of buiten de organisatie. Het vaakst wordt het aantal meldingen gedeeld binnen de organisatie (in tien van de zestien gevallen). Daarnaast delen zeven van de zestien instellingen de aard van de meldingen binnen de organisatie. Ook zes instellingen delen het aantal meldingen openbaar (zie Tabel 3.1x).

Zes instellingen kozen voor de 'anders, namelijk' optie. Deze instellingen lichtten toe:

- We delen het jaarverslag van de vertrouwenspersonen (intern en extern) met specifieke betrokken (beleids)afdelingen, om ook mogelijk het beleid of de routing aan te passen.
- Via het jaarverslag
- Afhankelijk van de aard van de melding
- Het delen van het aantal meldingen en aard van de meldingen gebeurt alleen via de Vertrouwenspersonen. Zin rapporteren hierover in het [instelling] jaarverslag.
- Het college van bestuur bespreekt de informatie op hoofdlijnen met de hogeschoolraad en met de raad van toezicht
- Het team van vier vertrouwenspersonen maakt gezamenlijk een jaarverslag en bespreekt dat met het College van Bestuur. Er is ook desgewenst contact en gesprek met het College van Bestuur met vertrouwenspersonen en melders.

*Tabel 3.1x: Deelt u informatie over de meldingen? Meerdere antwoorden mogelijk*

Antwoordopties	Aantal
Anders, namelijk..	6
Ja, we delen de aard van de meldingen binnen de organisatie	7
Ja, we delen de aard van de meldingen openbaar	4
Ja, we delen het aantal meldingen binnen de organisatie	10
Ja, we delen het aantal meldingen openbaar	6
Nee, we delen geen informatie over de meldingen	0

*Ervaart het college van bestuur knelpunten bij het vaststellen van beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen?*

Tien van de zestien instellingen geven aan dat het college van bestuur geen knelpunten ervaart bij het vaststellen van beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. Als instellingen wel knelpunten ervaren, wordt het vaakst een hoge werkdruk genoemd (vier van de zestien) (zie Tabel 3.1y).

Twee instellingen kozen voor de 'anders, namelijk' optie. Deze instellingen lichtten toe:

- Wij zijn geen kunst of mode opleiding
- We zijn de hele zorgketen aan het herzien, en dat vraagt tijd



Tabel 3.1y: Ervaart het college van bestuur knelpunten bij het vaststellen van beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen? Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoordopties	Aantal
Anders, namelijk...	2
Ja, andere prioriteiten	0
Ja, gebrek aan expertise	1
Ja, hoge werkdruk	4
Ja, personeelsgebrek	1
Nee	10

Hieronder is ruimte om nog iets toe te voegen aan uw antwoorden op een specifieke vraag op het onderdeel 'Beleid voor sociale veiligheid van studenten'

Dertien van de zestien instellingen maakten gebruik van de optie om nog iets toe te voegen aan hun antwoorden op het onderdeel 'Beleid voor sociale veiligheid van studenten.' Hieronder hun toelichtingen:

- Binnen de kunstacademie is vorig jaar gestart met een werkgroep diversiteit en inclusie, hier nemen verschillende docenten en studenten aan deel, gezamenlijk maken zij een activiteitenprogramma. Naast de werkgroep op academie niveau wordt er [Naam instelling] breed een functionaris aangesteld.
- Wij hebben wel beleid, maar zijn geen kunst of mode opleiding. We zijn een opleiding voor toegepaste [kunstvak]. Onze studenten maken geen kunst maar werk voor een opdrachtgever. Dat maakt de aanpak tijdens de lessen en de beoordeling van het product anders dan bij kunst op mode-opleidingen.
- Er zijn binnen de hogeschool grote verschillen in wat men verwacht van dit beleid (verschil bv tussen Nederlandse studenten (bv gender issues) en de Internationale studenten (grote verschillen in cultuur). We gaan samenwerken met [Naam instelling] en gezamenlijk gebruik maken van de diversity officers en het onderzoek dat zij hebben gedaan. Wij kunnen niet alles alleen.
- Vraag B06: we hebben beleid voor alle opleidingen (zie antwoord B02), maar sommige opleidingen hebben ook het beleid verder uitgewerkt en gespecificeerd op hun eigen opleiding. Een opleiding die dit gedaan heeft is [Naam opleiding]. Vraag B28: er is geen specifieke functionaris ten behoeve van inclusie en diversiteit. Klachten met betrekking tot inclusie en diversiteit kunnen wel neergelegd worden bij de Ombudsman, die een onderzoek kan instellen. Vraag B31: informatie over meldingen natuurlijk op anoniem / geaggregeerd niveau.
- Beleid vaststellen is niet probleem maar implementeren en uitvoeren is meer een knelpunt, omdat het ook gaat om cultuurverandering en de interpretaties
- We ervaren binnen het conservatorium met name een uitdaging op verhoudingen tussen student/docent waarbij tegelijkertijd opdrachtgever/opdrachtnemer verhouding kan plaats vinden. Student kan naast studie ook in de toekomst afhankelijk zijn van werk door docent. Dit is continue onderwerp van gesprek. Tegelijkertijd is dat ook de kracht van het onderlinge contact. Op het gebied van ongewenst gedrag registreren we binnen de kunst opleiding (vrijwel) geen incidenten. NSE resultaten

conservatorium: Studenten geven aan zich veilig te voelen om zichzelf te zijn [...] Docenten waarderen feedback van studenten [...]. Studenten voelen zich thuis [...] Studie coaches (voeren twee gesprekken per jaar) Toezicht in ruimtes is geregeld. Verder zijn er zorgen voor het verwijzen van studenten naar de sectoren/bedrijfsleven, je zend ze de nacht in, in hoeverre ben ik hier verantwoordelijk voor (bijvoorbeeld wanneer we studenten hebben aangemoedigd om mee te doen aan de voice), dit voelt voor de opleiding heel ongemakkelijk.

- [Naam instelling] beoordeelt de verschillende meetinstrumenten (werkbeleving, jaarverslag vertrouwenspersonen, aantal klachten, veiligheidsenquête) ook in onderlinge samenhang. Hiermee beogen we geaggregeerd beeld over sociale veiligheid te kunnen vormen.
- De academie is al een eind op weg wat betreft het beleid voor sociale veiligheid van studenten dat m.i.v. September verder zal worden geformaliseerd.
- Het college van bestuur is opener in de communicatie bij ontslag of schorsing naar aanleiding van grensoverschrijdend of onprofessioneel handelen De [Naam instelling] wil studenten weerbaarder maken op gebied van sociale veiligheid mede met oog op hun verdere carrière in het werkveld
- Momenteel zijn we het beleid op sociale veiligheid aan het door ontwikkelen onder regie van twee regisseurs sociale veiligheid om het thema en bijbehorende dienstverlening toegankelijker te maken voor studenten en medewerkers.
- Studenten die een melding doen hebben soms het gevoel dat er niks met hun melding wordt gedaan, omdat zij soms anoniem die melding kan de instelling geen terugkoppeling geven. Daar zit een grijs gebied waar we aan werken.
- Bij de vraag of er een functionaris is voor inclusie en diversiteit: er zijn binnen [Naam instelling] meerdere personen verantwoordelijk voor het thema inclusiviteit en diversiteit. Gezien het grote aantal instituten, wordt aan dit thema divers invulling gegeven. Er is dus niet 'maar' één functionaris, maar dit is een [naam instelling]-breed thema. Onlangs is voor alle key-functionarissen een professionaliseringstraject op dit thema ingezet, met als doel het bevorderen van cohesie binnen de organisatie (tegengaan van polarisering). Voor specifiek de Kunsten geldt dat binnen het instituut duidelijk is wie verantwoordelijk is voor dit beleid vanuit het MT.
- Het College van Bestuur heeft van sociale veiligheid binnen [Naam instelling] een prioriteit gemaakt en neemt meldingen serieus. De afgelopen vier jaar is specifiek beleid ontwikkeld op diversiteit en inclusie met een actieplan en over wenselijk handelen in de organisatie met een Gedragscode.

### **3.2 Uitvoering van beleid voor sociale veiligheid van studenten**

*Is de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de vastgestelde maatregelen belegd bij specifieke functionarissen / medewerkers?*

Van de zestien instellingen geven elf instellingen aan dat de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van alle maatregelen bij specifieke functionarissen/medewerkers is neergelegd. Vier van de zestien instellingen geven aan dat (nog) niet alle

maatregelen zijn belegd en één instelling geeft aan dat ze geen vastgestelde maatregelen hebben (zie Tabel 3.2a).

Tabel 3.2a: Is de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de vastgestelde maatregelen belegd bij specifieke functionarissen / medewerkers?

Antwoordopties	Aantal
(Nog) niet alle maatregelen zijn belegd	4
Ja, voor alle maatregelen	11
We hebben geen vastgestelde maatregelen	1
Nee, voor geen enkele maatregel	0

Bij welke functionarissen in uw hogeschool is verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de vastgestelde maatregelen belegd?

Van de vijftien instellingen die vastgestelde maatregelen hebben geven instellingen het vaakst aan dat de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de vastgestelde maatregelen is belegd bij vertrouwenspersonen (veertien van de vijftien) en dat er een portefeuillehouder is in het college van bestuur waar de eindverantwoordelijkheid ligt (veertien van de vijftien). Bovendien wordt verantwoordelijkheid vaak gelegd bij studentdecanen (dertien van de vijftien) en bij een opleidingsdirecteur/opleidingsmanager (elf van de vijftien) (zie Tabel 3.2b). Elf van de vijftien instellingen kozen ook voor de optie 'anders, namelijk.' Hieronder de toelichtingen:

- Onderwijsmanager binnen kunstacademie
- [Naam instelling] heeft [afdeling binnen instelling], de afdeling waar ook mentoren, studentpsychologen en loopbaanbegeleiders onderdeel vanuit maken.
- Academiedirecteur en Ombudsman
- Stafbureau HR en juridische zaken van het COLLEGE VAN BESTUUR en HR
- Centrale afdeling veiligheid die regie voert op beleid en proces
- Office for Inclusivity (O4I [naam instelling]) dat bestaat uit 1,6 fte | afdeling Integrale Veiligheid | Compliance Officer
- Bestuurssecretaris
- Directeur diensten
- Academiedirecteur en voorzitter klachtencommissie per academie
- Programmaleiders Sociale Veiligheid en coördinator Diversiteit en Inclusie
- Projectgroep Inclusie, Programma Studiesucces, Manager Integrale Veiligheid, werkgroep sociale veiligheid [naam instelling]

Tabel 3.2b Bij welke functionarissen in uw hogeschool is verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de vastgestelde maatregelen belegd? Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoordopties	Aantal
Anders, namelijk...	11
Bij coördinator/hoofd klachtenloket	8
Bij faculteitsdecaan	1
Bij kwaliteitszorgmedewerker voor de kunst- en/of mode-opleidingen	7
Bij opleidingsdirecteur	7
Bij opleidingsdirecteur/opleidingsmanager	11
Bij studentdecanen	13

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Bij vertrouwenspersonen	14
Er is een portefeuillehouder in het college van bestuur waar de eindverantwoordelijkheid ligt	14

Bij de antwoordoptie 'anders namelijk' gaven instellingen de volgende toelichting:

- In de afgelopen twee jaar is de bewustwording rondom grensoverschrijdend gedrag vergroot en is er vanuit de kunstacademie een voortrekkersrol ingenomen binnen [instelling]. Inmiddels is het onderwerp [hogeschool] breed gedragen en wordt als urgent gezien. Beleid is in ontwikkeling evenals de implementatie.
- We laten ons voor maatregelen adviseren door Emergenz.
- Daarnaast kunnen sinds corona de studenten en alle medewerkers gebruik maken van openup. Een online organisatie waar BIG psychologen werken en waar zij hun problemen in de meest brede vorm anoniem kunnen bespreken. We hebben wel een heldere lijn wanneer en naar wie door te verwijzen als het bij een loket niet meer opgevangen kan worden. Punt blijft wel: -alles hangt af van houding en gedrag van de melder. Hoe groot het vangnet ook, de eerste stap moet gedaan worden door de melder zelf."
- We zijn een brede hogeschool waardoor meerdere functionarissen een taak hebben
- Iedere actor heeft een specifieke verantwoordelijkheid in het proces.
- Het college van bestuur is eindverantwoordelijk. Echter binnen Fontys zijn meerdere personen verantwoordelijk voor deelgebieden / specifieke uitvoering en monitoring van beleid.
- Afhankelijk van de rol in de organisatie draagt de medewerker verantwoordelijkheid over een maatregel.

*Op welke manier(en) worden de medewerkers van uw hogeschool geïnformeerd over uw beleid (zoals de doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid?*

Alle zestien instellingen geven aan dat ze hun medewerkers informeren over hun beleid voor sociale veiligheid. Vaak gebeurt dit via het intranet (vijftien van de zestien), via trainingen en cursussen (twaalf van de zestien), of door het sturen van schriftelijke informatie (tien van de zestien) of via de medezeggenschapsraad (tien van de zestien) (zie Tabel 3.2c).

Acht instellingen kozen voor de 'anders, namelijk' optie. Hieronder hun toelichtingen:

- Op managementniveau vinden beleidssessies plaats, In werkbelevingsonderzoek is onderzoek hiernaar gedaan. In ontwikkelgesprekken binnen kunstacademie wordt het bevestigd. In najaar 2022 start programma; unconscious bias training
- Voorlichtingsbijeenkomst op verzoek en bij aanstelling
- Onderwerp van gesprek in teambijeenkomsten (normenkader)
- Bij de onboarding en tijdens de onderwijsdagen
- Tijdens mondelinge briefings aan docenten voorafgaand aan een nieuw lesblok
- Zij worden via leidinggevend en geïnformeerd en meegenomen in bijvoorbeeld groepsgesprekken met de hele community (dus ook met studenten)
- Werving- en selectiegesprekken, teambijeenkomsten

- Bij de jaarlijkse bijeenkomst voor nieuwe medewerkers is sociale veiligheid/informatie over de vertrouwenspersonen een onderdeel; bij bijeenkomsten voor directeuren; bij managementdagen in de opleidingen

Tabel 3.2c: Op welke manier(en) worden de medewerkers van uw hogeschool geïnformeerd over uw beleid (zoals de doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid? Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoordopties	Aantal
Anders, namelijk...	8
Door het sturen van schriftelijke informatie	10
Tijdens functioneringsgesprekken	8
Via de faculteitsraden	2
Via de medezeggenschapsraad	10
Via het intranet	15
Via trainingen en cursussen	12
We geven een jaarlijkse voorlichtingsbijeenkomst over dit onderwerp	1
We geven in een jaar meerdere voorlichtingsbijeenkomsten over dit onderwerp	3
Ze worden niet geïnformeerd	0

Op welke manier(en) worden de studenten van uw hogeschool geïnformeerd over uw beleid (zoals de doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid?

Alle zestien instellingen geven aan dat ze hun studenten informeren over hun beleid voor sociale veiligheid. Het vaakst gebeurt dit via informatie op het intranet (vijftien van de zestien). Ook gebeurt het vaak via de studiegids (twaalf van de zestien) (zie Tabel 3.2d).

Acht instellingen kozen voor de optie 'anders, namelijk.' Hieronder hun toelichtingen:

- Binnen kunstacademie is informatie voorhanden via studiegids, medezeggenschapsraad en opleidingscommissie
- Voorlichtingsbijeenkomst op verzoek, studentverenigingen, studentstatuut
- Trainingen en cursussen via studentzaken
- Via de leerlijn Personal & Professional development
- Bij de jaarlijkse intro bijeenkomsten voor alle studenten bij de start van het academisch jaar.
- Al onze eenheden hebben hier veel aandacht voor en geven hier invulling aan zoals dat past bij hun eenheid. Vaak in onderling overleg
- Tijdens [naam hogeschool] Introductie, slb-gesprekken, gedragscode in [naam hogeschool] studentenstatuut en trainingen voor studie- en studentenverenigingen faciliteren
- Via individuele gesprekken met hun tutor of met de studieleider

Tabel 3.2d: Op welke manier(en) worden de studenten van uw hogeschool geïnformeerd over uw beleid (zoals de doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid? Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoordopties	Aantal
Anders, namelijk...	8
In een jaarlijkse voorlichtingsbijeenkomst over dit onderwerp	2
In meerdere specifieke voorlichtingsbijeenkomsten over dit onderwerp	3

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Via de faculteiten	3
Via de medezeggenschapsraad	8
Via de opleidingscommissie	6
Via de studiegids	12
Via het Onderwijs en Examen Regulement (OER)	7
Via het sturen van schriftelijke informatie	7
Via informatie op het intranet	15
Via mentorgesprekken	7
Via trainingen en cursussen	4
Ze worden niet geïnformeerd	0

*Ervaart het college van bestuur knelpunten bij de uitvoering van vastgestelde beleid (zoals doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen?*

Acht van de zestien instellingen geven aan dat het college van bestuur geen knelpunten ervaart bij de uitvoering van het vastgestelde beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. Van de instellingen die wel knelpunten ervaren wordt het vaakst een hoge werkdruk genoemd (vijf van de zestien) (zie Tabel 3.2e).

Vier instellingen kozen voor de optie 'anders, namelijk.' Hieronder hun toelichtingen:

- We hebben expertise in huis, maar de wereld verandert snel en is er een zorg dat we niet altijd overal op tijd bij zijn (straat intimidatie, de effecten van corona, Me Too)
- Cultuuromslag en interpretatie , verantwoordelijkheden breed verspreid in de organisatie
- Decentraliteit van de organisatie / grote betrokkenheid bij docenten en medewerkers maar soms handelingsverlegen / generatieverschil
- Om een echte cultuuromslag te maken, is er veel tijd nodig. Deze tijd nemen we. We hebben een 0 meting ingezet om tot op de diepte uit te zoeken waar de verbeterpunten zitten

*Tabel 3.2e: Ervaart het college van bestuur knelpunten bij de uitvoering van vastgestelde beleid (zoals doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen? Meerdere antwoorden mogelijk*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Anders, namelijk...	4
Ja, andere prioriteiten	1
Ja, gebrek aan expertise	1
Ja, hoge werkdruk	5
Ja, personeelsgebrek	1
Nee	8

*Hieronder is ruimte om nog iets toe te voegen aan uw antwoorden op een specifieke vraag op het onderdeel 'Uitvoering van beleid voor sociale veiligheid van studenten'* Vijf van de zestien instellingen maakten gebruik van het toelichtingsveld om bepaalde antwoorden op het onderdeel 'Uitvoering van beleid voor sociale veiligheid van studenten' nog nader toe te lichten. Hieronder hun toelichtingen:

- Door corona en vele online werken is het proces om elkaar te ontmoeten en onderling te verbinden op dit onderwerp bemoeilijkt.
- Aansluitend op wat hier boven staat: we houden, ook door middel van extra vragen NSE, extra Evasys enquêtes, korte lijn met vertrouwenspersonen de vinger aan de pols. Recent hebben we een gedragswetenschapper in huis gehad die aangaf wat het effect van corona is geweest (en nog) op kinderen, jongeren en volwassenen. Dan blijken we toch veel niet te weten. De snelheid van signaleren, bestuderen, onderzoeken, beleid aanpassen is vele malen vergroot. We kunnen niet alles meer voor zijn, wel zo snel als mogelijk weer aanpassen en uitzetten.
- Bij [naam instelling] is de centrale structuur goed op orde, het onderwerp sociale veiligheid leeft hogeschool-breed. Studenten en medewerkers zijn erg betrokken op het onderwerp, en op het creëren van een inclusieve, sociaal veilige leer- en werkomgeving.
- Om een wezelijke omslag te kunnen realiseren, is het noodzakelijk precies te weten waar we staan. In al onze eenheden is in de afgelopen 2 jaar, op verzoek van deze eenheden, een diepgaande 0 meting uitgevoerd. De resultaten zijn hoopgevend; eerlijk en opbouwend. Zorgvuldigheid vraagt tijd.
- Bij vraag over hoe medewerkers en studenten worden geïnformeerd over het beleid, doelen en maatregelen: dit is binnen [naam instelling] zeer divers. De aangekruiste onderdelen worden in ieder geval (in meer of mindere mate) ingezet.

### **3.3 Monitoring en evaluatie van beleid voor sociale veiligheid van studenten**

*Op welke manier(en) gaat u na of de maatregelen worden uitgevoerd zoals vastgesteld?*

Het vaakst geven instellingen aan dat ze nagaan of de maatregelen worden uitgevoerd zoals vastgesteld door interne rapportages van de vertrouwenspersoon/vertrouwenspersonen (vijftien van de zestien) en door interne rapportages van het klachtenloket (vijftien van de zestien). Ook voeren veel instellingen gesprekken met de medezeggenschapsraad (dertien van de zestien) en gaan ze rapportages na van formele klachten die onderzocht zijn (twaalf van de zestien) (zie Tabel 3.3a).

Vijf instellingen kozen voor de antwoordoptie 'anders, namelijk.' Hieronder hun toelichtingen:

- Jaarrapportage, het incidentenregister per kwartaal t.b.v. Rvt, 3 jaarlijkse veiligheidsmonitor, Office for Inclusivity, Vitaliteitscoaches, Kwaliteitszorgmedewerkers
- Op verzoek gaat het college altijd in gesprek met individuele medewerkers en/of studenten die ervaringen met sociale veiligheid en/of onprofessioneel gedrag willen melden, ook als dit in het verleden heeft plaatsgevonden
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO), evaluatie onderzoek aanvullende eisen (toelatingsonderzoek voor studenten) bij [naam opleiding]
- Gesprekken met de studentpsycholoog, kwaliteitszorgmedewerker en student confidants
- Via medewerkerstevredenheidsonderzoeken

Tabel 3.3a: Op welke manier(en) gaat u na of de maatregelen worden uitgevoerd zoals vastgesteld? Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoordopties	Aantal
Anders, namelijk...	5
Door een jaarlijkse algemene interne rapportage over het onderwerp sociale veiligheid	2
Door een jaarlijkse monitor	5
Door functioneringsgesprekken	8
Door gesprekken te voeren met de medezeggenschapsraad	13
Door gesprekken te voeren met docenten	11
Door gesprekken te voeren met faculteitsraad/faculteitsraden	5
Door gesprekken te voeren met opleidingscommissies	7
Door gesprekken te voeren met studenten	11
Door gesprekken te voeren met verantwoordelijke functionarissen	11
Door interne rapportages van de vertrouwenspersoon/vertrouwenspersonen	15
Door interne rapportages van het klachtenloket	15
Door periodieke (minimaal jaarlijks) managementrapportages	6
Door rapportages van formele klachten die onderzocht zijn	12
Door rapportages van overleggen met preventiemedewerkers en/of andere inhoudelijke deskundigen over de effectiviteit van de maatregelen voor sociale veiligheid	5
We gaan dit niet na	0
We hebben geen vastgestelde maatregelen	0

Op welke manier(en) onderzoekt u of de afzonderlijke maatregelen het gewenste resultaat hebben?

Eén van de zestien instellingen geeft aan niet te onderzoeken of de afzonderlijke maatregelen het gewenste resultaat hebben. Dertien van de zestien instellingen geven aan dit te doen door de resultaten te bespreken met vertrouwenspersonen. Bovendien zeggen elf van de zestien instellingen dat ze de resultaten bespreken met de medezeggenschapsraad (zie Tabel 3.3b).

Zes instellingen kozen voor de antwoordoptie 'anders, namelijk.' Hieronder hun toelichtingen:

- Beleid is net ontwikkeld/in ontwikkeling en (deels) ingevoerd, daarom is er nog geen sprake van een doorlopen cyclus van monitoring
- Met het Management Team
- Op basis van de gedragscode sociale veiligheid heeft het college van bestuur de bevoegdheid om op basis van (anonieme) signalen een onderzoek uit te voeren
- We doen onderzoek
- MTO en NSE
- Via medewerkerstevredenheidsonderzoek en nse

Tabel 3.3b: Op welke manier(en) onderzoekt u of de afzonderlijke maatregelen het gewenste resultaat hebben? Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoordopties	Aantal
Als er een formele klacht onderzocht is, wordt deze ook gebruikt voor de evaluatie	9
Anders, namelijk...	6



<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Dit onderzoeken we niet	1
We bespreken de resultaten binnen opleidingen met medewerkers	7
We bespreken de resultaten binnen opleidingen met studenten	4
We bespreken de resultaten met andere inhoudelijke deskundigen, namelijk..	7
We bespreken de resultaten met de medezeggenschapsraad	11
We bespreken de resultaten met de opleidingscommissie(s)	5
We bespreken de resultaten met vertrouwenspersonen	13
We gebruiken anonieme incidenten van de vertrouwenspersoon als input voor de evaluatie	8
We gebruiken anonieme meldingen of klachten die via andere kanalen binnengekomen zijn als input voor de evaluatie	7
We zetten benchmarks om te kunnen monitoren	0

Bij antwoordoptie 'We bespreken de resultaten met andere inhoudelijke deskundigen' lichtten instellingen toe:

- [hogeschool] voorziet in een studenten welzijns monitor
- Ook via de studentenpanels en diverse eigen enquetes (evasys), door de SLB (Studieloopbaan begeleiders en mentoren)
- Binnen [kunstopleiding] vind kleinschalig onderzoek plaats. [hogeschool] wenst een breder onderzoek en monitor in te stellen, deze is in ontwerp.
- Veiligheidsmonitor (3 jaarlijks)
- Vanaf november 2022 wordt een extern hogeschoolbreed onderzoek uitgezet naar de ervaren sociale veiligheid onder studenten (en een aantal alumni)
- Quickscan sociale veiligheid bij de opleiding IDS (2021)
- De NSE beperkt ons in het uitvragen over sociale veiligheid. Toen we nog ons eigen studententevredenheidsonderzoek konden uitvoeren konden we breder uitvragen op dit onderwerp. Deze informatie missen we.
- Door eigen onderzoek vanuit vertrouwenspersonen en programma studiesucces
- Door gesprek met de vertrouwenspersonen; door gesprek met leidinggevenden van opleidingen; door in het medewerkersonderzoek specifiek het onderdeel sociale veiligheid mee te nemen; in de NSE benutten we de vrije ruimte met vragen over sociale veiligheid die jaarlijks terugkomen.

*Op welke manier(en) onderzoekt uw hogeschool in hoeverre studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen een sociaal veilige cultuur ervaren?*

Op de vraag op welke manier(en) instellingen onderzoeken in hoeverre studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen een sociaal veilige cultuur ervaren, geven veertien instellingen één of meerdere manieren aan waarop zij dit onderzoeken. De meeste instellingen geven aan dat ze gesprekken voeren met de medezeggenschapsraad (negen van de zestien). Ook voeren acht van de zestien instellingen gesprekken met studenten (zie Tabel 3.3c).

Negen instellingen kozen voor de 'anders, namelijk' antwoordoptie. Hieronder hun toelichtingen:

- [Naam instelling] voorziet in een studenten welzijns monitor
- Ook via de studentenpanels en diverse eigen enquetes (evasys), door de SLB (Studieloopbaan begeleiders en mentoren)

- Binnen [naam opleiding] vind kleinschalig onderzoek plaats. [Naam instelling] wenst een breder onderzoek en monitor in te stellen, deze is in ontwerp.
- Veiligheidsmonitor (3 jaarlijks)
- Vanaf november 2022 wordt een extern hogeschoolbreed onderzoek uitgezet naar de ervaren sociale veiligheid onder studenten (en een aantal alumni)
- Quickscan sociale veiligheid bij de opleiding [naam opleiding] (2021)
- De NSE beperkt ons in het uitvragen over sociale veiligheid. Toen we nog ons eigen studententevredenheidsonderzoek konden uitvoeren konden we breder uitvragen op dit onderwerp. Deze informatie missen we.
- Door eigen onderzoek vanuit vertrouwenspersonen en programma studiesucces
- Door gesprek met de vertrouwenspersonen; door gesprek met leidinggevenden van opleidingen; door in het medewerkeronderzoek specifiek het onderdeel sociale veiligheid mee te nemen; in de NSE benutten we de vrije ruimte met vragen over sociale veiligheid die jaarlijks terugkomen.

Tabel 3.3c: Op welke manier(en) onderzoekt uw hogeschool in hoeverre studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen een sociaal veilige cultuur ervaren? Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoordopties	Aantal
Anders, namelijk...	9
Dat onderzoeken we niet	0
Dit is nog in ontwikkeling	8
Door een jaarlijkse monitor	4
Door gebruik te maken van de optionele module gelijke behandeling in de Nationale Studenten Enquête (NSE)	7
Door gebruik te maken van de optionele module studielast in de Nationale Studenten Enquête (NSE)	6
Door gesprekken met de medezeggenschapsraad	9
Door gesprekken te voeren met opleidingscommissie(s)	7
Door gesprekken te voeren met studenten	8
Door onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren	4

Is het beleid (zoals doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid onderwerp van gesprek tussen het college van bestuur en de raad van toezicht?

Van de zestien instellingen geven zes instellingen aan dat het beleid voor sociale veiligheid meerdere keren per jaar het onderwerp is van gesprek tussen het college van bestuur en de raad van toezicht. Zes instellingen geven aan dat dit jaarlijks zo is en twee instellingen dat het minder dan één keer per jaar het geval is. Twee instellingen geven aan dat het beleid voor sociale veiligheid nooit het onderwerp is van gesprek tussen het college van bestuur en de raad van toezicht (zie Tabel 3.3d).

Tabel 3.3d: Is het beleid (zoals doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid onderwerp van gesprek tussen college van bestuur en Raad van Toezicht (rvt)?

Antwoordopties	Aantal
Ja, jaarlijks	6
Ja, meerdere keren per jaar	6
Ja, minder dan één keer per jaar	2
Nee	2

*U heeft eerder aangegeven dat voor iedere maatregel schriftelijk is geformuleerd wat het gewenste effect is. Zijn er maatregelen gebleken die niet het gewenste effect hebben (gehad)? Zo ja, welke?*

De twee instellingen die eerder aangaven dat voor iedere maatregel schriftelijk is geformuleerd wat het gewenste effect is, geven beiden aan dat ze niet weten of maatregelen het gewenste effect hebben (gehad) (zie Tabel 3.3e).

*Tabel 3.3e: Zijn er maatregelen gebleken die niet het gewenste effect hebben (gehad)? Zo ja, welke?*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Dat weten we niet	2
Nee	0
Ja, namelijk...	0

*Ervaart het college van bestuur knelpunten bij het monitoren van de uitvoering en/of meten van effecten van het beleid (zoals doelen en maatregelen) rondom sociale veiligheid?*

Tien van de zestien instellingen geven aan dat het college van bestuur geen knelpunten ervaart bij het monitoren van de uitvoering en/of meten van effecten van het beleid rondom sociale veiligheid. Als er wel knelpunten ervaren worden, is dit het vaakst vanwege een hoge werkdruk (vier van de zestien) (zie Tabel 3.3f). Vier instellingen kozen voor de antwoordoptie 'anders, namelijk.' Hieronder hun toelichtingen:

- Hoge werkdruk bij de medewerkers, versterkt in en 'na' corona.
- Er is geen centrale regie, er is geen centraal incident meld systeem. Jaarverslagen die van belang zijn worden niet breed gedeeld en komen nergens samen. Er is geen integrale aanpak
- Corona
- Uitval door ziekte van medewerkers

*Tabel 3.3f: Ervaart het college van bestuur knelpunten bij het monitoren van de uitvoering en/of meten van effecten van het beleid (zoals doelen en maatregelen) rondom sociale veiligheid? Meerdere antwoorden mogelijk*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Anders, namelijk...	4
Ja, andere prioriteiten	1
Ja, gebrek aan expertise	1
Ja, hoge werkdruk	4
Ja, personeelsgebrek	0
Nee	10

*Hieronder is ruimte om nog iets toe te voegen aan uw antwoorden op een specifieke vraag op het onderdeel 'Monitoring en evaluatie van beleid voor sociale veiligheid van studenten.'*

Zes van de zestien instellingen maakten er gebruik van om hun antwoorden op het onderdeel 'Monitoring en evaluatie van beleid voor sociale veiligheid van studenten' nader toe te lichten:

- Beleid is in ontwikkeling
- We zijn een kleine NBI zonder raad van toezicht
- Een centrale regie en integrale aanpak ontbreekt.
- Je weet niet wat je niet weet, maar het monitoren van wat wel bekend is ondervindt geen hinder
- In de coronaperiode (veel onderzoeken over studentenwelzijn) is er ook specifiek onderzoek gedaan naar maatregelen sociale veiligheid bij [Naam instelling]. De acties hieruit zijn/worden door een bij [Naam instelling] ingesteld team opgepakt, uitgevoerd en gemonitord. In de nieuwe Integrale Veiligheidsagenda (vast te stellen voor 2023) wordt hieraan opnieuw aandacht gegeven. Daarnaast wordt bekeken of de module 'gelijke behandeling,' vanaf volgend jaar deel uit kan maken van de flexibele vragenlijst voor de nse.
- We gebruiken de vrije ruimte in de NSE met vragen over sociale veiligheid die jaarlijks terugkomen; we nemen vragen over sociale veiligheid mee in ons medewerkeronderzoek; in de risicokaart die we jaarlijks opstellen is sociale veiligheid een terugkerend onderdeel. Binnen opleidingscommissies en de centrale medezeggenschapsraad is sociale veiligheid een terugkerend bespreekpunt waarbij we steeds peilen. Ook hebben we jaarverslagen van de vertrouwenspersonen die uitgebreid worden besproken met het College van Bestuur en waarin trends naar voren kunnen komen om verder te onderzoeken. In de verplichte trainingen voor de implementatie en de werking van de Gedragscode [naam instelling] is de werking van de code en de ervaring van sociale veiligheid een terugkerend item.

### 3.4 Aanpassing van beleid voor sociale veiligheid van studenten

*Heeft het college van bestuur in de afgelopen periode aanpassingen doorgevoerd in het beleid (zoals doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen?*

Vijftien van de zestien instellingen geven aan dat het college van bestuur in de afgelopen periode aanpassingen heeft doorgevoerd in het beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. Voor zeven van de zestien instellingen was dit in het afgelopen jaar. Voor vijf van de zestien instellingen was dit tussen één en twee jaar geleden en voor drie instellingen tussen de twee en vijf jaar geleden. Eén instelling geeft aan dat het college van bestuur geen aanpassingen heeft doorgevoerd heeft in het beleid voor sociale veiligheid (zie Tabel 3.4a).

*Tabel 3.4a: Heeft het college van bestuur in de afgelopen periode aanpassingen doorgevoerd in het beleid (zoals doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen?*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Ja, in het afgelopen jaar	7
Ja, tussen 1 en 2 jaar geleden	5
Ja, tussen 2 en 5 jaar geleden	3
Nee	1
Meer dan 5 jaar geleden	0

*Wat was de aanleiding voor de aanpassing van het beleid (zoals doelen en maatregelen)?*

Van de vijftien instellingen die aangaven dat het college van bestuur aanpassingen heeft doorgevoerd in het beleid van sociale veiligheid in de afgelopen periode, geven twaalf van de vijftien instellingen aan dat de aanleiding hiervoor 'recente signalen over sociale onveiligheid in, onder andere, de kunst- en cultuursector' was (zie Tabel 3.4b).

Vier instellingen kozen voor de antwoordoptie 'anders, namelijk.' Hieronder hun toelichtingen.

- Er was behoefte aan handreikingen en stappenplannen hoe te handelen in geval van sociale onveiligheid. Daar zijn protocollen en escalatieladders voor ontwikkeld
- [Naam instelling] heeft eind 2020/ voorjaar 2021 een groot onderzoek uitgezet over sociale veiligheid. Dit onderzoek werd uitgevoerd door extern onderzoeker Bezemer & Schubad.
- Maatschappelijke ontwikkelingen: Amnesty rapport, metoo discussie, voorvallen bij amfi
- Periodieke herziening beleid

*Tabel 3.4b: Wat was de aanleiding voor de aanpassing van het beleid (zoals doelen en maatregelen)? Meerdere antwoorden mogelijk*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Anders, namelijk...	4
Eén of meerdere maatregelen had niet het gewenste resultaat	3
Eén of meerdere maatregelen werden niet of onvoldoende uitgevoerd	1
Meldingen van studenten of medewerkers	5
Meting/evaluatie van de sociale veiligheid	3
Recente signalen over sociale onveiligheid in, onder andere, de kunst- en cultuursector	12
Verbeteradvies van docenten	1
Verbeteradvies van leidinggevenden	4
Verbeteradvies van studenten	3

*Heeft uw hogeschool in de toekomst nog aanvullende plannen op het gebied van beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen?*

Van de zestien instellingen, geven dertien instellingen aan dat ze in de toekomst nog aanvullende plannen hebben op het gebied van beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. De andere drie instellingen geven aan dat ze niet specifiek plannen hebben voor kunst- en/of mode-opleidingen, maar wel voor studenten in het algemeen (zie Tabel 3.4c).

De dertien instellingen die aangeven nog aanvullende plannen te hebben op het gebied van sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen, lichten toe:

- Starten met training voor docenten en medewerkers, voorlichting aan studenten vergroten, structureel monitoren
- Ja, gezamenlijke inclusivens officers met [naam andere instelling], in september een nieuwe bijeenkomst om het geleerde van het afgelopen jaar te gebruiken om het beleid weer aan te passen. Alle betrokken gremia worden daarvoor uitgenodigd.

- Aanscherpen decentraal beleid bij opleidingen Muziek. Daarnaast centraal bezig met een project genaamd [naam project], waarbij wij verschillende lopende trajecten ten aanzien van sociale veiligheid voor studenten en medewerkers bij elkaar willen brengen en beter af te stemmen op elkaar. Ook bekijken wij de optie om een concretere gedragscode voor medewerkers te ontwikkelen op het gebied van (on)gewenst gedrag
- Invoeren centrale regie, centraal incident meldsysteem integrale aanpak en integrale verslaglegging meetbare doelen en doorvoeren PDCA cyclus
- Het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon, beleid formuleren op individuele coachtrajecten, vastleggen en evalueren van procedures, verslaglegging.
- De code of Conduct krijgt een digitale versie. Door te klikken op een woord in de tekst krijgen studenten, Medewerkers en docenten informatie over een specifiek onderwerp zodat ze niet de hele Code of Conduct door moeten lezen. Daarnaast trainingen gericht op grensoverschrijdend gedrag voor docenten en medewerkers.
- Alle onderdelen t.a.v. Sociale veiligheid aanscherpen en verder monitoren en borgen
- Doorlopende aandacht voor structuur en cultuur / regelmatige evaluaties
- Afronding nulmeting, implementatie resultaten. Herijking hele zorgketen
- Nadere doorontwikkeling beleid met regisseurs sociale veiligheid
- Implementatie van de Code of Conduct dmv verplichte workshops voor alle studenten en medewerkers, ontwikkelen van protocol voor het afhandelen van meldingen en signalen, ontwikkelen van systeem voor het monitoren en evalueren van sociale veiligheid en de maatregelen
- Verdere uitwerking en opvolging acties - monitoring beleid
- Het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon naast het team van interne vertrouwenspersonen.

De drie instellingen die aangeven aanvullende plannen te hebben voor studenten in het algemeen, lichten toe:

- Gedragscode opgesteld ism studenten, medewerkers en extern onderzoeksbureau. Werkgroep diversity & inclusion opgericht die actief een programma ontwikkeld en in praktijk brengt (tevens deelname aan landelijk netwerk KuO).
- Scholing van docenten over grensoverschrijdend gedrag
- Zoals ik eerder aangaf: meer en betere communicatie, persoonlijke gesprekken Zoals bv vertrouwens personen die een presentatie/gesprek met jaargangen studenten aangaan om de zichtbaarheid te vergroten. Kortere lijn met de in- en externe vertrouwenspersonen. Aanpassen gesprekken cyclus, gedragscode aan de jaartaak en bij aanvang van nieuwe medewerkers, docenten. Tijdens kennismakingsweek studenten eerste jaar, een presentatie en folder voor alle studenten."
- Meer nadruk op gesprek met docenten en studenten.
- Stappenplan meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling, escalatieladder zorgwekkend gedrag, protocol schorsing en toegangszegging, inrichting intranet pagina sociale veiligheid
- Toevoegen van een normenkader en de procedure is verbeterd.

- Procedures voor het melden van ongewenst gedrag zijn aangepast en gecommuniceerd. Er is binnen de WdKA een Office for Inclusivity (O4I) ingesteld met 1,6 fte"
- Het Bezemer & Schubad onderzoek en de uitkomsten daarvan hebben gezorgd voor een verbeter-beleid: -er is een nieuwe Code of Conduct -er zijn geen interne vertrouwenspersonen meer. In plaats daarvan zijn er twee externe vertrouwenspersonen die we inhuren bij De Vertrouwenspersoon. Bij afwezigheid van een van hen zorgt het bureau voor vervanging zodat er altijd een vertrouwenspersoon beschikbaar is. -periodiek overleg met de vertrouwenspersonen en verslaglegging van hun werkzaamheden in het jaarverslag. -vertrouwenspersonen stellen zich jaarlijks voor aan de studenten tijdens de intro bijeenkomsten. -scholing van docenten die veelal afkomstig zijn uit de beroepspraktijk zodat zij beter didactisch geschoold zijn. -interne klachtencommissie Ongewenst Gedrag is vervangen door een externe klachtencommissie ten behoeve van onafhankelijkheid.
- Studieloopbaanbegeleiding uitgebreid, extern vertrouwenspersoon aangesteld, beleidsplan t.a.v. dit onderwerp aangescherpt
- We hebben de regelingen herzien om ze toegankelijker (taalgebruik en taalniveau) te maken de informatie is beter vindbaar op het internet / intranet het College van bestuur heeft op een aantal momenten expliciet gemaakt wat wordt verstaan onder gewenst en ongewenst gedrag, bijvoorbeeld via (openbare) brieven
- Reviews van gedragscode, klachtenprocedures. Publiceren code sociale veiligheid, aanstellen diversiteits- en inclusie manager. Nauwere samenwerking vertrouwenspersonen, opzetten herziening zorgketen. Plan kwaliteitsafspraken heeft hier grote focus op, bijvoorbeeld trainen studieloopbaan begeleiders.
- A3 sociale veiligheid is centraal opgesteld, aanstelling 2 regisseurs sociale veiligheid, quickscan sociale veiligheid (IDS), interne meeting (F&TT) en extra vragen in evaluaties over het thema opgenomen
- Verbeteren procedures, verbeteren zichtbaarheid zorginfrastructuur, uitbreiden aantal vertrouwenspersonen, instellen student confidentes.
- Er is aanvullend beleid geformuleerd, mede obv de Code Sociale Veiligheid in 2021. Daarnaast is in 2022 verder beleid aangevuld in de nieuwe (nog vast te stellen) Integrale Veiligheidsagenda. Door de vertrouwenspersoon en het programma Studiesucces is onderzoek gedaan.
- Een Gedragscode HKU tot stand gebracht na een doorlopen proces met een kerngroep van studenten en medewerkers onder externe begeleiding; aanstellen van een vierde vertrouwenspersoon met een divers culturele achtergrond aan het team van drie vertrouwenspersonen; opstellen van een overzichtelijke hulpkaart voor studenten; verplichte trainingen Gedragscode voor iedere medewerker.

Tabel 3.4c: Heeft uw hogeschool in de toekomst nog aanvullende plannen op het gebied van beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen?

Antwoordopties	Aantal
Ja	13

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Nee, niet specifiek voor kunst- en/of mode-opleidingen, maar wel voor studenten in het algemeen	3
Nee	0

*Ervaart het college van bestuur knelpunten bij het aanpassen van beleid (zoals doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen?*

Tien van de zestien instellingen geven aan dat ze geen knelpunten ervaren bij het aanpassen van beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. Van de instellingen die wel knelpunten ervaren wordt het vaakst een hoge werkdruk genoemd (vijf van de zestien) (zie Tabel 3.4d).

Twee instellingen kozen voor de antwoordoptie 'anders, namelijk.' Hieronder hun toelichtingen:

- Centrale regie en centrale verantwoordelijkheid en bevoegdheden ontbreken nu nog.
- Uitval door ziekte van medewerkers

*Tabel 3.4d: Ervaart het college van bestuur knelpunten bij het aanpassen van beleid (zoals doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen? Meerdere antwoorden mogelijk*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Anders, namelijk...	2
Ja, andere prioriteiten	1
Ja, gebrek aan expertise	1
Ja, hoge werkdruk	5
Ja, personeelsgebrek	0
Nee	10

*Hieronder is ruimte om nog iets toe te voegen aan uw antwoorden op een specifieke vraag op het onderdeel 'Aanpassingen van beleid voor sociale veiligheid van studenten.'*

Twee instellingen maakten gebruik van de extra toelichtingsruimte bij het onderdeel 'Aanpassingen van beleid voor sociale veiligheid van studenten':

- In ontwikkeling
- Door de coronacrisis, waarin vooral is ingezet op behoud van kwaliteit van het onderwijs en het welzijn van studenten, hebben enkele [naam instelling]-brede beleidsontwikkelingen op het punt van sociale veiligheid enige vertraging opgelopen, die naar verwachting dit jaar wordt ingelopen. Mede door de publiciteit rondom enkele casussen, hebben de ontwikkelingen bij [naam instelling] niet stilgestaan.

### **3.5 Overige vragen**

*Heeft de hogeschool een algemene gedragscode die geldt voor alle opleidingen op de hogeschool als kader voor sociale veiligheid?*

Dertien van de zestien instellingen geven aan dat er een algemene gedragscode is als kader voor sociale veiligheid (81%), één instelling gaf aan dat ze geen algemene



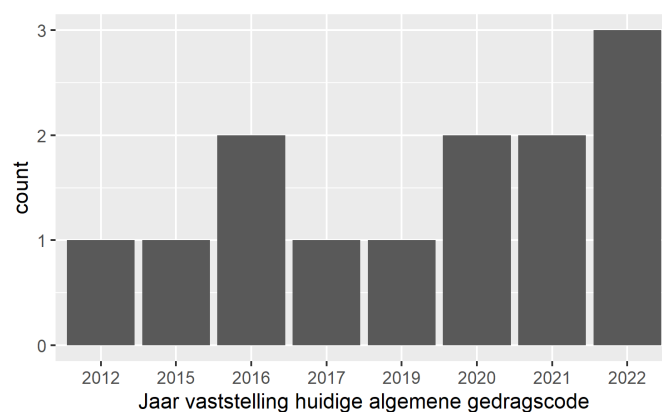
gedragscode hebben, maar wel voor specifieke opleidingen (6%), en twee instellingen gaven aan dat er geen gedragscode is (13%) (zie Tabel 3.5a).

Tabel 3.5a: Heeft de hogeschool een algemene gedragscode die geldt voor alle opleidingen op de hogeschool als kader voor sociale veiligheid?

Antwoordopties	Aantal
Ja, er is een algemene gedragscode	13
Nee, er is geen algemene gedragscode, deze is enkel aanwezig voor specifieke opleidingen	1
Nee, er is geen algemene gedragscode	2

Wat is de datum van vaststelling van de huidige algemene gedragscode?

De jaren waarin de algemene gedragscodes bij de instellingen zijn vastgesteld lopen alleen vanaf 2012 tot 2022 (zie hieronder)



Heeft de hogeschool voor kunst- en/of modeopleidingen een aparte gedragscode?

Van de acht instellingen die naast kunst- en/of mode-opleidingen ook andere opleidingen verzorgen, zijn er vier instellingen die een gedragscode hebben die specifiek geldt voor alle kunst- en/of mode-opleidingen, één instelling waarbij kunst- en/of mode-opleidingen hun eigen gedragscodes hebben die van elkaar kunnen verschillen en drie instellingen die geen aparte gedragscode hebben voor kunst- en/of mode-opleidingen (zie Tabel 3.5b).

Tabel 3.5b: Heeft de hogeschool voor kunst- en/of modeopleidingen een aparte gedragscode?

Antwoordopties	Aantal
Ja, een gedragscode die specifiek geldt voor alle kunst- en/of mode-opleidingen	4
Ja, kunst- en/of mode-opleidingen hebben eigen gedragscodes die van elkaar kunnen verschillen	1
Nee	3

Hebben specifieke kunst en/of modeopleidingen een aparte gedragscode?

De acht instellingen die alleen kunst- en/of mode-opleidingen verzorgen, geven allemaal aan dat specifieke kunst- en/of mode-opleidingen geen aparte gedragscode hebben.

*Wat is de datum van vaststelling van de nadere specificatie(s)?*

Bij de vijf instellingen waarbij kunst- en/of modeopleidingen een aparte gedragscode hebben, is de nadere specificatie van de gedragscode tussen 2012 en 2022 opgesteld (bij één instelling in 2012, één in 2019, één in 2020, één in 2021 en één in 2022).

*Werken uw kunst- en/of modeopleidingen samen met kunst- en/of modeopleidingen van andere instellingen op het gebied van beleid voor sociale veiligheid? Zo ja, op welke manier?*

Elf van de zestien instellingen geven aan dat hun kunst- en/of mode-opleidingen samenwerken met kunst- en/of mode-opleidingen van andere instellingen op het gebied van sociale veiligheid (zie Tabel 3.5c). Hieronder hun reacties op welke manier dit gebeurt:

- In landelijk netwerk Kunstonderwijs als onderdeel van kuo agenda
- Gezamenlijk beleid (KUO) en specifiek met de [naam hogeschool] en gezamenlijke inzet inclusiveness office
- Middels overleg in de Netwerken Theater en Muziek, onderdeel van KUO
- We hebben ronde tafel bijeenkomsten met andere kunstacademies over diversiteit en inclusie waar sociale veiligheid een onderdeel van is. We hebben een sectorplan binnen de kunsten waarin ook het thema sociale veiligheid op de agenda staat. We delen best practices en codes of conduct
- [Naam hogeschool] participeert in het Platform Integrale Veiligheid Hoger Onderwijs, daarnaast is de opleiding betrokken bij KUO initiatieven rond sociale veiligheid.
- Kuo beleid ter vergroting van de sociale veiligheid / intercollegiale uitwisseling / mores.nl
- Bestuursoverleg KUO, in de uitvoering van de sectornota.
- Kunst- en modeopleidingen conformeren zich aan [naam hogeschool]-brede beleid
- Uitwisselen van kennis en ervaring
- Sectoragenda 2021-2025, Code Sociale Veiligheid, Centrum Seksueel geweld en Mores
- De kunsthogescholen hebben gezamenlijk een statement uitgebracht en monitoren met elkaar de aanpak van sociale veiligheid in het bestuurlijk overleg kunstonderwijs, zie <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/kunst/artikelen/documente-n-sociale-veiligheid-in-het-kunstonderwijs>

*Tabel 3.5c: Werken uw kunst- en/of modeopleidingen samen met kunst- en/of modeopleidingen van andere instellingen op het gebied van beleid voor sociale veiligheid? Zo ja, op welke manier?*

<b>Antwoordopties</b>	<b>Aantal</b>
Ja	11
Nee	5

*Heeft u nog aanvullende opmerkingen omtrent uw beleid voor sociale veiligheid van studenten, of over deze vragenlijst?*

Acht van de zestien instellingen hadden nog aanvullende opmerkingen omtrent hun beleid voor sociale veiligheid van studenten of over de vragenlijst. Hieronder hun opmerkingen:

- Het college van bestuur van [naam hogeschool] heeft op 17 mei het voorgenomen besluit genomen om een algemene gedragscode vast te stellen opdat deze bij aanvang van academiejaar 22-23 in gebruik kan worden genomen.
- Wij hebben geen kunst of mode opleiding
- We zijn nu bezig met een speciale guideline voor fysiek onderwijs voor de Dans, Circus en Muziektheater opleidingen evenals de Docent Dans opleiding. [Naam guideline van deze specifieke hogeschool]. Nog in concept.
- [Naam hogeschool] heeft geen vastgestelde gedragscode. Wel een aantal geïnternaliseerde kernwaardes waar we elkaar op aanspreken. Persoonlijk en Dichtbij is er daar één van. Hierdoor zijn zowel de student als de medewerker in staat om met elkaar het gesprek aan te gaan als dat nodig is. We kennen onze studenten en medewerkers goed. We kijken naar elkaar om, zijn alert op signalen en is er een goede structuur om te helpen of te verwijzen als er problemen zijn.
- Als erkende particuliere hogeschool vinden wij het een gemiste kans dat onze studenten niet zijn meegenomen in de studentenenquête over het leefklimaat binnen hun opleiding die gehouden is in mei/juni 2021 binnen het bekostigd onderwijs. Het gaat namelijk alle studenten aan. Fijn dat we in dit themaonderzoek wel zijn meegenomen. In het belang van onze studenten hopen wij dat onze opleiding verder betrokken blijft bij de ontwikkelingen t.a.v. Dit onderwerp.
- 1. De NSE beperkt ons in het uitvragen over sociale veiligheid. Toen we ons eigen Studententevredenheidsonderzoek konden doen, hadden we een aparte vragen categorie waarin we uitgebreid konden uitvragen op sociale veiligheid op afdelingsniveau, wat we nu niet kunnen. Die informatie missen we. 2. Studenten hebben vaker behoefte aan het doen van een anonieme melding wat complex is voor de instelling, omdat er dan lastiger hoor en wederhoor kan plaatsvinden en de terugkoppeling naar de melder niet altijd mogelijk is. Hiervoor werken we aan een protocol. 3. We zetten nu in op cultuurontwikkeling, vanuit het idee dat preventie belangrijk is. Cultuur is een belangrijke drager voor sociale veiligheid.
- Mocht u naar aanleiding van de ingevulde antwoorden nog vragen en/of opmerkingen hebben, dan vernemen wij deze graag. U kunt hiervoor contact opnemen met [naam persoon], bestuurssecretaris. Wij vernemen graag de uitkomsten van uw onderzoek.
- In 2021 is een vierde vertrouwenspersoon toegevoegd aan het team van vertrouwenspersonen. Deze vertrouwenspersoon heeft een divers culturele achtergrond waardoor het doen van meldingen of aanvragen van gesprekken voor studenten toegankelijker is gemaakt. Daarnaast is het overzicht in het hulpaanbod voor studenten inzichtelijk gemaakt met een hulpkaart (beschikbaar op intranet). Trainingen gedragscode zijn verplicht voor alle medewerkers. [Naam hogeschool] gaat naast het team van interne vertrouwenspersonen een externe vertrouwenspersoon aan te stellen.

## 4 Resultaten verdiepende gesprekken

*In dit hoofdstuk staan de uitkomsten van het kwalitatief onderzoek. De analyses hebben geleid tot concept-indicator-modellen, apart uitgewerkt voor iedere geraadpleegde respondentgroep. Deze concept-indicator-modellen zijn te vinden aan het eind van iedere paragraaf. Deze modellen geven de belevingswereld en ervaringen weer van de geraadpleegde respondenten binnen de respondentgroep. De gecodeerde tekst die buiten de scope van dit onderzoek valt is niet meegenomen in de verdere analyse. Voordat de concept-indicator-modellen in het eindrapport zijn beschreven zijn deze modellen eerst per respondentgroep uitgeschreven. Deze tekstuele resultaten worden in dit hoofdstuk beschreven.*

### 4.1 Besturen

#### 4.1.1 Beschrijving besturen

##### *Sociale veiligheid als beleidsthema*

In de gesprekken met de geraadpleegde besturen worden verschillende onderwerpen aangedragen wanneer het gaat over de plan-fase van het systematisch sturen op beleid rondom sociale veiligheid. Bestuurders geven aan dat sociale veiligheid allereerst een breed thema is, waar uiteenlopende beleidsterreinen zoals diversiteit en inclusie, ongelijkheid en grensoverschrijdend gedrag in verschillende vormen samen komen. Daarnaast geven de geraadpleegde bestuurders aan dat sociale veiligheid niet een nieuw onderwerp is, en voor hogescholen altijd (al) op de agenda heeft gestaan. Toch erkennen alle geraadpleegde bestuurders dat de incidenten die in 2019 bij verschillende hogescholen hebben plaatsgevonden en aan het licht zijn gebracht als een 'trigger' hebben gewerkt. De beleidsmatige aandacht voor het thema is opnieuw geactiveerd en verschillende actoren binnen de instelling zijn alerter geworden op de thematiek.

In lijn met deze nieuwe aandacht voor het thema wordt, volgens de geraadpleegde besturen, het gesprek over sociale veiligheid binnen de instelling gevoerd. Deze besturen willen structurele aandacht aan het thema geven zodat zowel studenten als medewerkers bewust zijn van (het belang van) het thema. Vrijwel alle geraadpleegde besturen geven aan dat sociale veiligheid inmiddels ook een levend onderwerp is, niet alleen bij studenten en medewerkers, maar ook in het werkveld van de kunsten, en breed maatschappelijk. Zij geven aan dat het belang voor de aandacht aan dit thema ook bij hen doorleefd is.

Samen met deze aandacht voor en het gesprek over de thematiek wordt door de gesproken besturen ingezet op sturing op het thema door middel van het ontwikkelen van beleids-, instellings- en regieplannen en documenten. Sommige besturen zetten in op het vormen van een (algemene) beleidslijn die voor de gehele instelling als richtlijn kan dienen in de dagelijkse praktijk, andere besturen zetten in op het inventariseren van bestaande acties, maatregelen en initiatieven, en dit beleidsmatig borgen. Besturen zitten veelal in de oriënterende fase wat betreft het

vastleggen van beleid, enkele besturen geven daarbij aan dat zij studenten en medewerkers betrekken in dit proces. Gevraagd, maar ook ongevraagd, brengen studenten aandachtspunten rondom het thema aan de orde.

De geraadpleegde bestuurders geven aan dat het beleid rondom sociale veiligheid het liefst direct wordt omgezet in concrete acties. Zij willen niet (enkel) op papier beleid maken, maar praktisch acties ondernemen. Naast deze concrete acties geven enkele bestuurders (ook) aan dat zij aandacht hebben voor een cultuur- of systeemverandering binnen hun kunstonderwijs ter bevordering van een sociaal veilige leeromgeving, en dat dit langdurige aandacht nodig heeft. Bestuurders geven aan dat bij het vormen van beleid en specifieke acties en maatregelen ruimte moet zijn voor de praktijk in de opleiding. Elke opleiding, team of situatie verschilt, waardoor star top-down handelen niet werkt.

Een voorbeeld van een beleidsproduct dat een concrete houvast geeft, maar ook inspeelt op het bereiken van een gedeelde cultuur die een sociaal veilige leeromgeving bevordert is een gedragscode. Geraadpleegde bestuurders geven aan dat de gedragscode als een helpend mechanisme dient om het gesprek te voeren over sociale veiligheid, en het kan dienen als referentiepunt wanneer het over het thema en casuïstiek rondom dit thema gaat. Ook voor de gedragscode geldt dat enkele besturen deze hebben opgesteld samen met studenten en medewerkers, en dat deze per domein, academie of opleiding een eigen aan- of invulling kan hebben.

Tot slot geven de geraadpleegde bestuurders aan dat, ondanks de beleidsmatige aandacht en ingezette acties en maatregelen, incidenten van grensoverschrijdend gedrag en sociale onveiligheid altijd zullen voorkomen. Een goed ingerichte meld- en klachtenprocedure is daarom belangrijk.

#### *Grip op het thema sociale veiligheid*

Met de geraadpleegde bestuurders is ook gesproken over de mate waarin zij grip houden op het thema sociale veiligheid en hoe zij hierop geëquipeerd zijn en blijven. Allereerst geven deze bestuurders aan dat zij niet alleen intern bewust zijn geworden van de urgentie en verantwoordelijkheid op het gebied van sociale veiligheid n.a.v. Verschillende incidenten, ook de sector van het kunstonderwijs is zich hiervan bewust geworden. Zij geven dan ook aan dat sectorbreed een agenda is opgesteld, dat er kennis en ervaringen worden uitgewisseld over sociale veiligheidsthema's en casuïstiek, en dat dit op verschillende niveaus en binnen verschillende gremia gebeurt.

De geraadpleegde besturen zijn tevreden over deze samenwerking en uitwisseling. Enkele besturen geven aan dat zij vinden dat deze uitwisseling nog uitgebreider mag, en dat de koppeling met het werkveld gemaakt kan worden voor een meer waardevolle uitwisseling. Daarnaast is in de gesprekken met besturen duidelijk geworden dat niet-bekostigde instellingen met kunstonderwijs momenteel niet worden betrokken in deze uitwisseling, waar zij dit zelf wel als waardevol zouden beschouwen.

Ook binnen de instelling zelf zijn besturen op verschillende manieren actief om grip te krijgen op het thema sociale veiligheid. Geraadpleegde besturen geven aan dat binnen de hogeschool tussen academies en opleidingen onderling kennis en ervaring wordt uitgewisseld over casuïstiek of good practices zodat zij van elkaar kunnen leren. Enkele besturen geven ook aan dat een centrale functionaris het overzicht houdt op wat zich binnen en buiten de hogeschool ontwikkeld op het gebied van sociale veiligheid. Daarnaast zijn twee geraadpleegde besturen bezig met een 0-meting om de stand van zaken wat betreft sociale veiligheid voor studenten in kaart te brengen en vanuit deze 0-meting concrete acties te kunnen formuleren. Tot slot geven geraadpleegde besturen aan (ook) extern advies, experts of via trainingen kennis in huis te halen over sociale veiligheid.

#### *Risicofactoren*

In de gesprekken met bestuurders is gesproken over de risico's die het aard van het kunstonderwijs met zich mee kunnen brengen voor een sociaal onveilige situatie. Enkele besturen geven aan, ondanks niet altijd een risicoinventarisatie te hebben gedaan, toch bewust te zijn van deze risicofactoren, en er ook aandacht voor te hebben. Besturen spelen met hun beleid en maatregelen echter (nog) niet altijd bewust in op deze risicofactoren. Daarbij geven zij ook aan dat niet enkel bij het kunstonderwijs risicofactoren spelen, maar dat dezelfde factoren, zoals fysieke nabijheid, ook bij bijvoorbeeld zorg- en sportonderwijs speelt. En dat andere opleidingen ook andersoortige risicofactoren met zich mee kunnen brengen waar zij aandacht voor hebben. Desgevraagd zijn in de gesprekken met besturen de volgende risicofactoren naar voren gekomen:

- Kunstonderwijs is persoonlijk dichtbij – bijvoorbeeld bij beoordeling van persoonlijk werk is de student kwetsbaar;
- Kunstonderwijs is lichamelijk dichtbij;
- Didactische vaardigheden van docenten – Veel docenten zijn professionals uit het veld, of hebben kleine aanstellingen naast hun eigen beroepspraktijk, waardoor didactische vaardigheden niet altijd prioriteit hebben;
- Gedreven en gemotiveerde studenten – studenten kunnen over hun eigen grenzen heengaan;
- Korte lijnen met het werkveld – incidenten of meld-/klachtenprocedure doorlopen kan voor studenten gevolgen hebben voor hun loopbaan;
- Docenten zijn kwetsbaar bij klachten/incidenten – klachten over docenten hebben ook gevolgen voor hun loopbaan;
- Kleinschaligheid – melden van incidenten is sneller herleidbaar tot een persoon.

#### *Acties en maatregelen op sociale veiligheid in de praktijk*

Ook in de gesprekken met besturen de zijn verschillende acties en maatregelen die zij inzetten om een sociaal veilige leeromgeving te bewerkstelligen besproken. Deze acties en maatregelen kunnen enerzijds concreet en structureel zijn (harde maatregelen), anderzijds kunnen zij inzetten op cultuur (zachte maatregelen), of inzetten op beide. De geraadpleegde besturen merken op dat zij, na de incidenten in 2019, allereerst hebben ingezet op een vindbare en veilige meld- en klachtenprocedure. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het instellen van (externe)

vertrouwenspersonen en zorgen dat informatie over deze procedures richting studenten gecommuniceerd wordt.

Andere concrete acties die besturen noemen zijn scholing en training voor medewerkers. Hiermee wordt getracht de professionaliteit van verschillende medewerkers op het gebied van sociale veiligheid te vergroten. Een voorbeeld hiervan is unconscious bias-training. Enkele besturen merken hierbij op dat zij merken dat binnen teams in de organisatie al scholingen en trainingen op dit gebied worden aangeboden; zij zetten zich in om centrale regie te voeren als het gaat om scholing op dit thema. Daarnaast zetten besturen ook in op het vergroten van didactische vaardigheden van docenten. Bijzondere aandacht hebben zij daarbij voor (freelance) docenten uit het veld.

Daarnaast worden door de geraadpleegde besturen ook maatregelen aangedragen die als zowel harde als zachte maatregelen kunnen worden beschouwd. Zo worden sociale veiligheid-thema's meegenomen als onderdeel van lessen, het onderwijsprogramma en/of producten van studenten. Ook geven besturen aan dat zij ruimte geven aan initiatieven rondom sociale veiligheid die vanuit studenten ontstaan. Besturen willen deze initiatieven bottom-up faciliteren om zo het gesprek over het thema zo open mogelijk te houden.

Tot slot proberen enkele besturen ook zachte maatregelen in te zetten om een sociaal veilig leerklimaat te bewerkstelligen. Dit doen zij vooral door middel van het opstellen van een gedragscode, en deze communiceren richting hun studenten en medewerkers. Enkele besturen geven aan dat zij ook in gesprekken en onboardingtrajecten duidelijk maken aan medewerkers wat zij als gewenst en ongewenst gedrag beschouwen. De geraadpleegde besturen geven aan dat een cultuuromslag in het kunstonderwijs nodig is geweest, maar dat dit een proces is dat tijd nodig heeft en waar doorlopend aan gewerkt wordt. Zij geven aan dat zij in dit proces zitten, maar dat een cultuuromslag niet als afgerond kan worden beschouwd.

#### *Ervaringen met uitvoering/proces*

Naast de verschillende acties en maatregelen die besturen inzetten is in de verdiepende gesprekken met hen ook hun ervaringen met de uitvoering van deze acties en maatregelen besproken. Bij dit proces van acteren op sociale veiligheid komen volgens deze besturen verschillende aandachtspunten kijken. Wanneer het gaat over meld- en klachtenprocedures noemen zij dat er voor studenten toch drempels kunnen bestaan, en dat deze drempels niet altijd zijn weg te nemen. Zo kan een impasse ontstaan wanneer melders anoniem willen blijven, maar incidenten dan niet opgelost of besproken kunnen worden met betrokkenen.

Daarnaast geven besturen aan dat zij streven naar een grotere bewustwording van de acties en maatregelen die zij inzetten op het gebied van sociale veiligheid. Niet alle medewerkers, en ook niet alle studenten, bij verschillende hogescholen zijn op de hoogte van wat ingezet wordt op dit gebied. Een aandachtspunt wat besturen hierbij nog meer noemen is dat studenten erg moeilijk te bereiken zijn. Besturen

geven aan dat zij op veel verschillende manieren studenten proberen te bereiken, maar dat informatie niet altijd gelezen wordt, of onthouden wordt.

Een groot aandachtspunt wat alle geraadpleegde besturen noemen is dat docenten met veel vragen kunnen zitten wanneer het gaat over sociale veiligheid, de situatie in de klassen en hoe zij op een sociaal veilige manier kunnen handelen. Besturen merken dat docenten kunnen worstelen met dit thema, bij bijvoorbeeld beoordelingen, en dat er grote handelingsverlegenheid speelt. Besturen doen hun best om deze handelingsverlegenheid weg te nemen en een vraagbaak voor docenten rondom dit thema te bieden.

In het proces van acties en maatregelen uitvoeren is volgens de geraadpleegde besturen ook afbakening een aandachtspunt. Binnen de instelling kunnen studenten bij verschillende personen, zoals docent, coach, vertrouwenspersoon, decaan en studieloopbaanbegeleider terecht met hun vraagstukken. Studenten leggen sociale veiligheidsvraagstukken niet altijd voor bij diegene die daar de aangewezen functionaris voor is. Het lukt docenten dan bijvoorbeeld niet altijd om een professionele distantie te houden. De grens tussen studietoetscoach of docent en vertrouwenspersoon is niet altijd even duidelijk voor zowel student als docent. Daarnaast speelt voor besturen ook mee dat bepaalde (grensoverschrijdende) incidenten, bijvoorbeeld tussen studenten onderling, zich voordoen buiten de instelling, maar wel van invloed zijn op situaties binnen de instelling. Besturen vragen zich in dit soort situaties af waar de verantwoordelijkheid van de instelling begint en eindigt. Tot slot noemen twee besturen nog dat zij merken dat binnen de studentenpopulatie verschillende opvattingen kunnen bestaan over sociale veiligheid. Zij zien dat vanuit diverse culturele invalshoeken het thema anders benaderd wordt.

Naast aandachtspunten kunnen besturen ook succesfactoren noemen die hen geholpen hebben bij een succesvolle uitvoering van de acties en maatregelen die zij inzetten op het gebied van sociale veiligheid. Alle geraadpleegde besturen geven aan dat zij door het thema aandacht te blijven geven en in de gehele organisatie ruimte te creëren voor het gesprek over het thema een sfeer ontstaat waarmee sociale veiligheid gewaarborgd kan worden. Deze sfeer zorgt volgens hen voor meer bewustwording en aandacht voor een sociaal veilige leeromgeving, ruimte om te leren van elkaar en vertrouwen in elkaar.

Daarnaast geven besturen aan dat door inzet van werk-, project en discussiegroepen studenten en medewerkers worden betrokken bij het vormgeven en uitvoeren van maatregelen. Hierdoor zien zij een groter draagvlak en een gevoel van eigenaarschap onder deze betrokken studenten en medewerkers. Hierbij hoort ook dat, volgens enkele geraadpleegde besturen, het thema sociale veiligheid bestuursmatig van bovenaf opleggen niet goed werkt. Zij geven aan dat het bottom-up faciliteren van initiatieven van studenten en medewerkers sociale veiligheid als een meer levend onderwerp wordt ervaren, en het niet zal voelen als een keurslijf waaraan voldaan dient te worden. Ook geven deze besturen aan dat het belangrijk is om verschillende academies en opleidingen een eigen vorm te laten bedenken om beleid en maatregelen uit te voeren. Ook dit zal volgens hen het gevoel van



eigenaarschap vergroten, en zal er zo ook voor zorgen dat het beleid en maatregelen zo goed mogelijk aansluit bij de dagelijkse praktijk per opleiding, team of academie.

Als laatste succesfactor die bijdraagt aan een succesvolle uitvoering van de acties en maatregelen noemen besturen dat zij de organisatie lerend willen houden. Zij begrijpen de handelingsverlegenheid van docenten, en dat een cultuuromslag als ingrijpend kan worden ervaren, zeker door medewerkers die al lang bij de instelling werken. Deze besturen geven aan dat een structurele aandacht voor het thema, uitdragen wat je als bestuur belangrijk vindt en met elkaar leren over het thema belangrijk is om die cultuuromslag op een goede manier te bewerkstelligen.

Besturen geven aan dat zij het ook belangrijk vinden dat studenten zien dat het thema sociale veiligheid beleidsmatige aandacht heeft. In de gesprekken noemen zij dan ook dat zij hopen dat studenten zien dat deze aandacht er is. Zij kunnen echter niet zeggen in hoeverre studenten precies op de hoogte zijn van wat er ingezet wordt aan acties en maatregelen.

#### *Controleren, evalueren, aanpassen*

De laatste fasen in de pdca-cyclus gaan over het controleren en aanpassen van het uitgedachte en uitgevoerde beleid. In de gesprekken met besturen is ook naar voren gekomen dat deze laatste twee fasen in de pdca-cyclus nog niet volledig worden doorlopen. Alle besturen geven wel aan dat zij vanuit incidenten en cases die zich in de instelling voordoen altijd kijken naar de structuren in de organisatie, en waar nodig deze aanpassen, zodat dit soort incidenten niet meer, of zo min mogelijk, zich kunnen voordoen. Naast het evalueren op casusniveau zijn besturen op verschillende manieren toch bezig met het (op)starten van het evalueren en aanpassen van beleid om de pdca-cyclus rond te maken. De acties die de geraadpleegde besturen inzetten op dit gebied zijn in te delen in drie fases, namelijk oriënterend, beginnend en groeiend.

Besturen in de oriënterende fase van het controleren en aanpassen van beleid geven aan dat zij nog geen goed beeld hebben van de effecten van de acties en maatregelen die zij inzetten, of van de stand van zaken wat betreft sociale veiligheid in de instelling. Zij geven daarbij wel aan dat zij behoefte hebben aan een beter beeld. Het evalueren en monitoren van het beleid en maatregelen is voor deze besturen echter nog te vroeg. Zij geven aan net te zijn gestart met de implementatie van acties en maatregelen, en dat het evalueren en monitoren de volgende stap is. In deze oriënterende fase van controleren en aanpassen geven besturen ook aan dat zij leren van andere instellingen, en de incidenten die daar spelen, of hebben gespeeld.

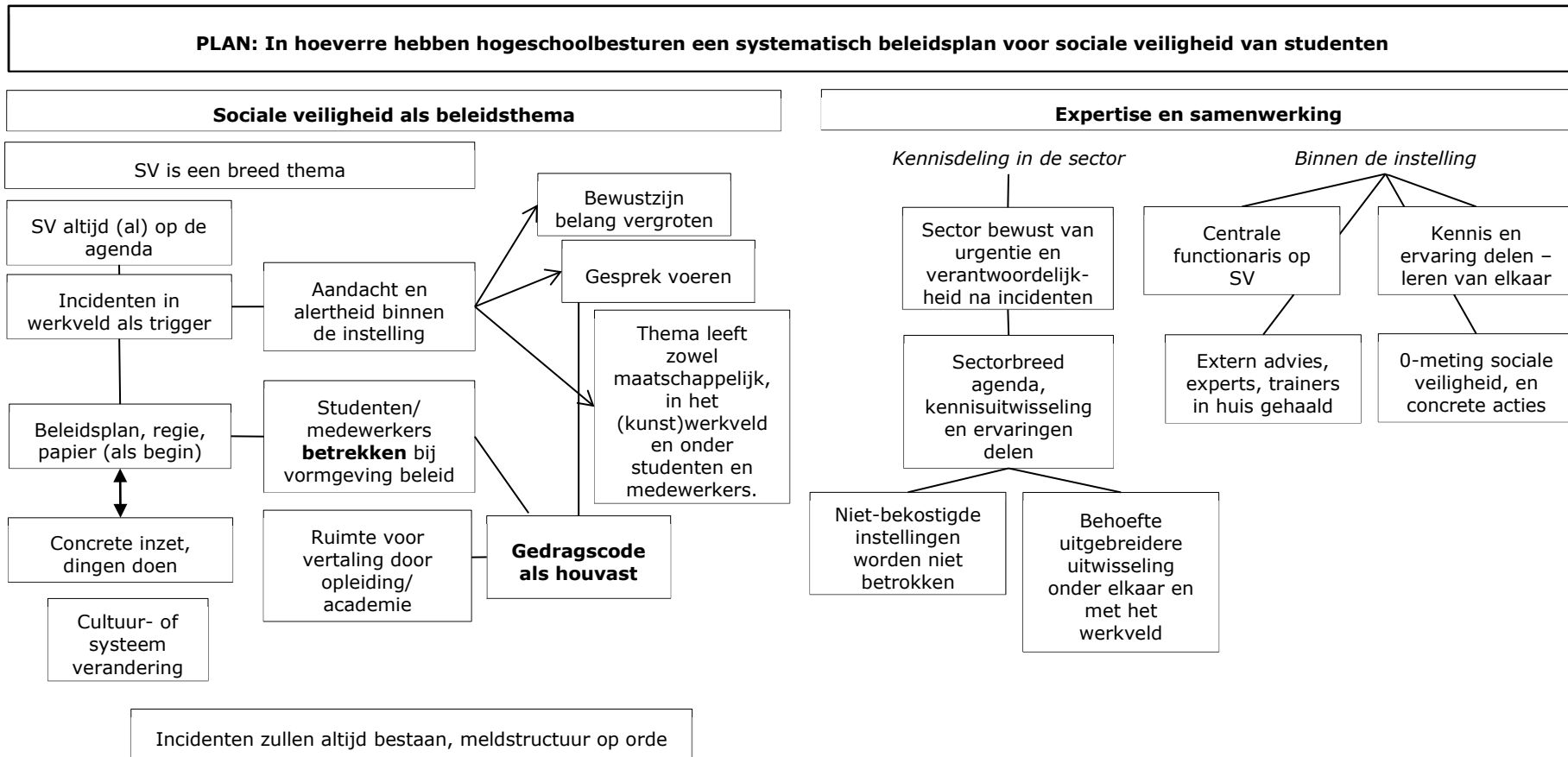
In de beginnende fase wordt er door besturen een begin gemaakt met het controleren en evalueren van hun ingezette acties en maatregelen. Bestuurders geven aan dat zij, in informele gesprekken, nagaan hoe acties en maatregelen worden ervaren door medewerkers en functionarissen. Zij geven aan dat door korte lijntjes in de organisatie deze ervaringen bij hen terecht komen. In deze fase kan ook worden signaleerd dat vertrouwenspersonen meer worden gevonden.

Besturen zien dit als een teken dat de route naar de vertrouwenspersonen beter vindbaar zijn. Tot slot geven besturen aan dat zij de Nationale Studenten Enquête (NSE) en medewerkerstevredenheidsonderzoeken (MTO) gebruiken als toets om na te gaan hoe sociale veiligheid wordt ervaren binnen de instelling.

In de groeiende fase van het controleren en aanpassen hebben de geraadpleegde besturen een evaluatieprotocol om het ingezette beleid te evalueren. Dit kan een protocol zijn wat in de algemene beleidscyclus van de hogeschool is vastgesteld, en dus ook geldt voor het uitgedachte en uitgevoerde beleid rondom sociale veiligheid, maar kan ook specifiek zijn voor dit sociale veiligheid beleid. Zo geven de geraadpleegde besturen aan dat zij een extern bureau voor evaluatie hebben ingeschakeld, of dat zij jaarlijks met hun directeuren specifiek spreken over de gedragscode, en hoe zij deze binnen hun academie bespreken en ervoor zorgen dat dit bij studenten landt. Binnen deze groeiende fase hoort ook dat besturen met studenten, voornamelijk uit de medezeggenschap, spreken over de acties en maatregelen die ingezet worden, om zo hun ervaringen op te halen.

4.1.2 Modellen besturen

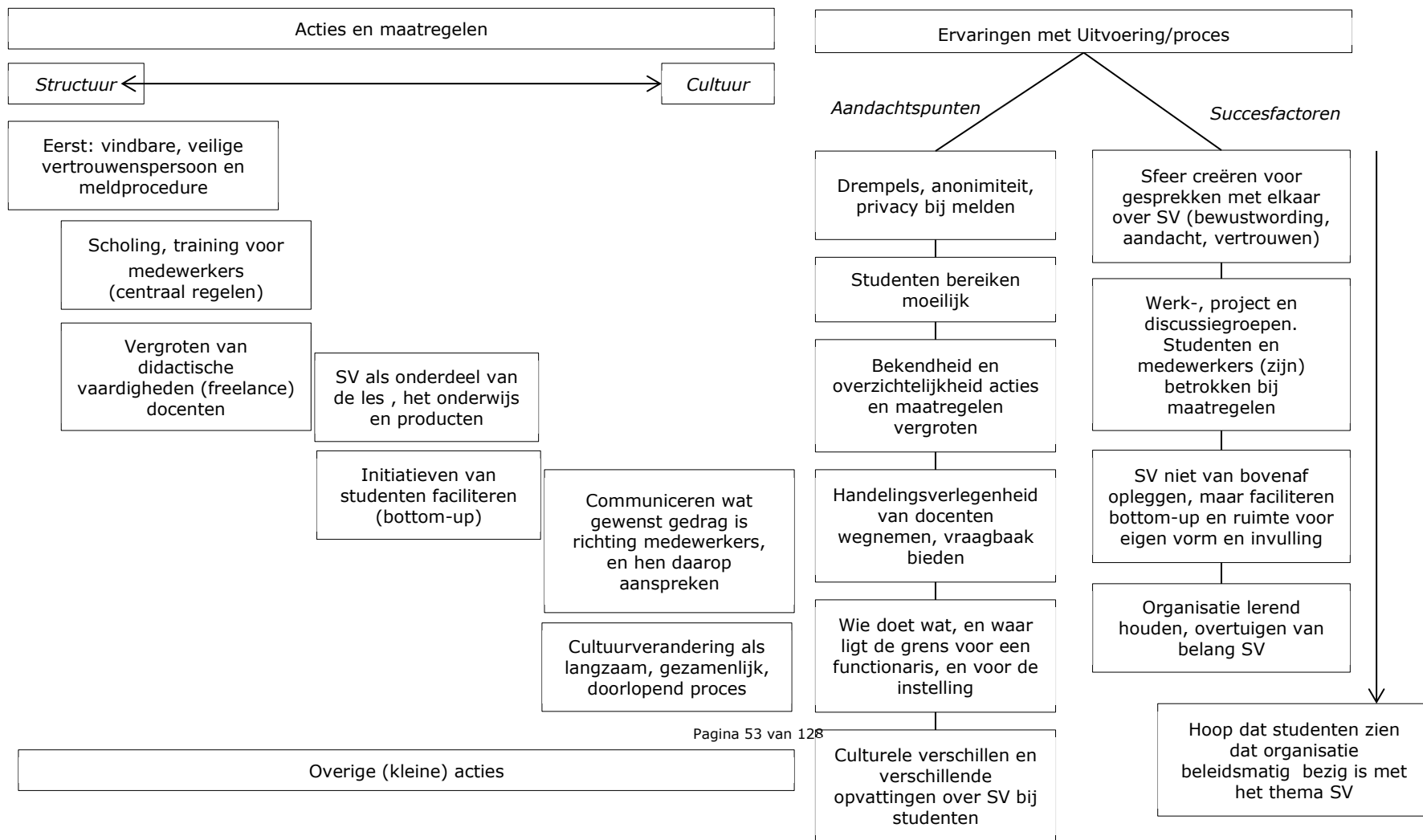
Respondentgroep: Besturen



## RISICO'S - besturen

<b>Docenten</b>	<b>Studenten</b>	<b>Organisatie / kunstopleiding</b>	
Docenten zijn kwetsbaar bij klachten/incidenten (moeten ook beschermd worden)	Gedreven en gemotiveerde studenten	Kunstonderwijs is lichamelijk dichtbij	Bewust van risicofactoren, dus aandacht er voor
Didactische vaardigheden van docenten (uit het veld)		Kunstonderwijs is persoonlijk (ook bij beoordeling)	Ook aandacht voor risico's bij andere opleidingen
		Korte lijnen met het werkveld	
		Kleinschaligheid dus niet durven melden	

**DO: In hoeverre voeren hogeschoolbesturen acties en maatregelen uit? - besturen**



**CHECK en ACT: Wat zeggen bestuurders over monitoring en evaluatie, en aanpassen beleid**

Vanuit incidenten en cases kijken naar structuren (en waar nodig aanpassen)



*Oriënterende fase*

Evaluëren, monitoren is nog te vroeg, maar is wel de volgende fase

Geen goed beeld (van effecten van maatregelen, of van stand van zaken SV), wel behoefte aan

Leren van andere instellingen (en hun incidenten)



*Beginnende fase*

NSE en MTO als toets

Zien dat vertrouwenspersoon meer wordt gevonden

Als CvB bereikbaar zijn, informele gesprekken, korte lijntjes



*Groeïende fase*

Evaluatieprotocol (monitor, jaarlijks gesprek over gedragscode, externe evaluatie)

Met studenten (medezeggenschap) SV en maatregelen bespreken, enquêtes uitzetten

## **4.2 Functionarissen**

### *4.2.1 Beschrijving gesprekken functionarissen*

#### *Algemeen vooraf*

Bij de vijf hogescholen waar we verdiepende gesprekken hebben gevoerd met alle partijen, hebben we ook gesproken met de groep 'functionarissen met een verantwoordelijkheid op het gebied van sociale veiligheid'. Het doel van deze gesprekken was om een beeld te krijgen van de manier waarop en de mate waarin deze functionarissen zoals vertrouwenspersonen (voor studenten), decanen en klachtenfunctionarissen zijn betrokken in de beleidscyclus. De samenstelling van deze groep gesprekspartners was breed. Ze bekleedden de volgende functies: vertrouwenspersoon voor studenten, vertrouwenspersoon voor medewerkers, studentendecaan, personeelsadviseur, projectleider (D&I, SV), hoofd kwaliteitszorg, secretaris college van bestuur, beleidsmedewerker. Bij geen van de gesprekken was een klachtenfunctionaris aanwezig. Door deze diversiteit hebben we een breed beeld opgehaald van wat er binnen de hogescholen wordt ondernomen om de sociale veiligheid te versterken. De betrokkenheid van vp's en decanen bij de beleidscyclus is minder uitgebreid aan bod gekomen.

#### *Beleidsontwikkeling*

Functionarissen noemen SV-incidenten in de kunsten en de media een paar keer expliciet als aanleiding voor het ontwikkelen van beleid voor sociale veiligheid voor studenten. Ook de coronapandemie wordt genoemd als aanleiding voor vergrote aandacht voor zorg voor studentenwelzijn. Het spectrum van sociale veiligheid is breed. Bij een hogeschool is het SV-beleid geplaatst in een bredere context van zorg voor studenten in het algemeen, mede naar aanleiding van de pandemie. Bij een andere hogeschool ligt de nadruk op het verbeteren van diversiteit en inclusie.

De hogescholen zijn allemaal bezig met het ontwikkelen van beleid voor SV, maar ze zijn niet allemaal even ver. In het algemeen is er veel gaande, hogescholen doen onderzoeken of laten die doen en er vinden gesprekken plaats, onder andere met studenten. Een paar hogescholen is in de voorbereidende fase en is net gestart of gaat binnenkort starten met inventariseren wat er al is aan plannen of maatregelen. Andere hogescholen zijn verder, soms al veel verder. Bij één hogeschool vertellen functionarissen dat studenten het zelfs té soft/veilig vinden. Meerdere hogescholen werken aan een nieuw integraal kader in plaats van losse documenten en procedures, of hebben zo'n integratieslag onlangs (vrijwel) afgerond. Meerdere functionarissen benoemen dat het begrip 'sociale veiligheid', of 'onveiligheid' niet eenduidig is. Soms worstelen mensen om daarin hun positie te bepalen. Functionarissen van een paar hogescholen noemen algemene doelen van het SV-beleid: voorop lopen of uitblinken in D&I, inzetten op studentenwelzijn, veranderingen inzetten. Een hogeschool zet vooral in op een veilig klimaat voor werknemers, wat moet leiden tot een veilig leerklimaat voor studenten.

#### *Autonomie versus centrale sturing*

De mate waarin functionarissen aangeven dat er autonomie bestaat in vormgeving en uitvoering van beleid op sociale veiligheid verschilt. Toch wordt meestal wel aangegeven dat er een bepaalde mate van autonomie bestaat. Besturen bepalen algemene kaders en coördinatie, academies kunnen daar vervolgens eigen invulling aan geven. Opleidingen en academies verschillen van elkaar, het is dus volgens functionarissen belangrijk aan te sluiten bij wat een specifieke opleiding of academie nodig heeft. Daarbij hoort dat volgens functionarissen er bijvoorbeeld soms weerstand tegen centrale sturing is, of er sprake is van koninkrijkjes. Gebrek aan

draagvlak voor hogeschool-brede aanpak kan ontstaan waardoor implementatie wordt bemoeilijkt. Andere nadelen aan grotere autonomie voor opleidingen en academies is de inefficiëntie van het wiel opnieuw uitvinden, informatie op meerdere plekken actueel houden en slechtere vindbaarheid van deze informatie. Genoemde voordelen zijn dat academies van elkaar kunnen leren, dat het zorgt voor meer betrokkenheid, herkenbaarheid in het werkveld en dat kunstacademies vaak voorloper zijn in de aanpak op sociale veiligheid.

#### *Betrokkenheid beleidsontwikkeling*

Vertrouwenspersonen, decanen en/of mentoren worden op verschillende manieren en in verschillende mate betrokken bij de beleidsontwikkeling op het gebied van SV. Bij hogescholen waar die betrokkenheid in het verleden minder was, is daar nu meer aandacht voor. Sommige gesprekspartners voeren rechtstreeks gesprekken met het college van bestuur over sociale veiligheid. Verder zijn er verschillende overlegvormen waar beleidsmensen of leidinggevenden zich laten informeren door mentoren en/of decanen en andersom. Vp's adviseren gevraagd en ongevraagd. Gesprekspartners noemden een paar concrete gevallen van adviezen die ze hebben gegeven en die zijn opgevolgd door de leiding. Bijvoorbeeld het instellen van een vertrouwenspersoon speciaal voor beklagden en het scholen van nieuwe teamleiders over het werk van de vertrouwenspersoon. Verder zijn decanen en/of vp's bij een paar hogescholen actief gevraagd om mee te denken over de gedragscode, maar bij een andere hogeschool was de vp daar niet bij betrokken.

Gesprekspartners noemden verschillende voorbeelden van manieren waarop de hogeschool studenten betreft bij beleidsvorming voor SV of de ontwikkeling van een gedragscode. Zo wist een hogeschool een behoorlijk aantal studenten te lokken met pizza. Een hogeschool organiseerde risicodialogen (niet specifiek over SV) waar ook studenten aan deelnamen. Bij een andere hogeschool zijn er bijeenkomsten met medewerkers en studenten over diversiteit en inclusie. Vanuit die bijeenkomsten word ook input geleverd voor beleidsontwikkeling.

#### *Risicofactoren*

Het kennisniveau over risicofactoren bij functionarissen verschilt. Sommigen zijn goed bekend met risicofactoren voor studenten in het algemeen en ook specifiek voor kunstopleidingen en/of de kunstsector. Anderen hebben deze kennis minder paraat. Gesprekspartners noemen risicofactoren die gerelateerd zijn aan de *kunstopleiding* en risicofactoren die gerelateerd zijn aan de *kunststudent*.

##### *Student-gerelateerde risicofactoren:*

- Kunst is persoonlijk  
Het werk dat studenten maken is vaak persoonlijk; daardoor ervaren ze feedback op of beoordeling van hun werk vaak ook als persoonlijk en kan deze hard aankomen. Ze moeten daarmee leren omgaan. (zonder dat de docent in de rol komt van therapeut)
- Kunststudenten zijn gedreven  
Kunststudenten zijn vaak gedreven en lopen het risico over hun eigen grenzen heen te gaan in hun streven naar excellentie.
- Studenten gebruiken alcohol en drugs (bij één hogeschool genoemd)  
Studenten in het algemeen gebruiken momenteel veel drank en drugs, zeker



sinds Corona. In die context kan gemakkelijker grensoverschrijdend gedrag plaatsvinden, zeker als docenten en studenten elkaar daarbij tegenkomen.

#### *Opleiding/kunstsector-gerelateerde factoren*

- Docenten uit werkveld  
Bij de kunstopleidingen werken veel gastdocenten afkomstig uit het werkveld. Dat creëert een ongezonde machtsverhouding. Studenten ervaren een hogere drempel om gog te melden omdat ze de docent later in hun loopbaan nog tegen kunnen komen of nodig zullen hebben. Daardoor kan gog in stand blijven.
- Docenten uit de kunstwereld hebben soms andere normen en waarden  
Bij de kunstopleidingen zijn er docenten, excentriek of met vrijzinnige opvattingen, die vrijer zijn in de omgang met studenten. Daarnaast zijn docenten vaak zzp-er en staan ze daardoor op wat grotere afstand van de hogeschool, waardoor er minder een gedeeld normen- en waardenkader is. (relatie met didactiek)
- Sommige opleidingen zijn fysiek  
Sommige opleidingen, bijvoorbeeld dans, hebben een fysiek karakter; aanrakingen vormen een onlosmakelijk onderdeel. Daar kunnen gemakkelijker persoonlijke grenzen worden overschreden.
- Privélessen zonder toezicht  
Bij muziekopleidingen is het heel gebruikelijk dat studenten privélessen krijgen.
- Beoordelaars/docenten hebben ook een persoonlijke voorkeur die een rol kan spelen bij de beoordeling.

#### *Veiligheid van docenten als bijkomend aandachtspunt*

- Ook docenten voelen zich onveilig, ze worden onzeker, voelen zich bedreigd en bang dat hen iets verweten wordt. Het 'empoweren' van studenten slaat soms door.

#### *Uitvoeren van de maatregelen*

Functionarissen noemen een breed scala aan acties en maatregelen die zijn ingezet binnen de hogescholen om de sociale veiligheid van studenten én docenten te verbeteren en waarborgen.

De genoemde maatregelen zijn te verdelen in de volgende drie categorieën: (1) curatieve maatregelen, gericht op een werkend meldsysteem, (2) onderwijsgerichte maatregelen, gericht op transparante beoordeling en veilige didactiek en (3) preventieve maatregelen, gericht op het bereiken van een veilige cultuur en gedeelde gedragsnormen.

#### *1. Curatieve maatregelen, gericht op een werkend meldsysteem*

*Inrichten meld- en klachtsysteem:* Alle hogescholen hebben vertrouwenspersonen aangesteld, meestal betreft het interne vertrouwenspersonen, soms interne én externe vertrouwenspersonen en in een enkel geval alleen externe vertrouwenspersonen. Soms is er daarnaast specifiek een externe vertrouwenspersoon voor mensen die beschuldigd worden van grensoverschrijdend gedrag.

Sommige hogescholen hebben afzonderlijke vertrouwenspersonen voor studenten en voor personeel. Bij andere hogescholen werken de vertrouwenspersonen zowel voor studenten als voor personeel. Vertrouwenspersonen werken vaak hogeschoolbreed (CHECK: ook iig 1x: expliciet geregeld dat dat vp's verbonden zijn (als decaan) aan andere opleiding, drempelverlagend).

Naast vertrouwenspersonen zijn er vaak ook andere mensen die een vertrouwensrol vervullen voor studenten, zoals studentencoaches, studenten-decanen en mentoren. Daarnaast zijn er meerdere andere hulplijnen genoemd die studenten kunnen (onder)steunen, zoals studentenpsychologen, een consultant seksuele gezondheid en ook studenten onderling. Over het functioneren van de klachtenfaciliteit/klachtencommissie hebben we geen informatie opgehaald. (want die waren niet bij de gesprekken)

*Vindbaarheid en toegankelijkheid van vertrouwenspersonen:*

Functionarissen/hogescholen zoeken allerlei manieren om de vindbaarheid en toegankelijkheid van vertrouwenspersonen te vergroten. Het belangrijkste is het verbeteren van de vindbaarheid op internet. Daarvan zijn meerdere voorbeelden genoemd. Soms worden daar ook studenten bij betrokken. Daarnaast is een aantal keren genoemd dat wordt 'teruggегреpen op' papier. Studenten worden geïnformeerd met posters en flyers. Verder presenteren vertrouwenspersonen zich vaak 'live' bij studenten, bijvoorbeeld tijdens de introductieperiode. Ook voeren vertrouwenspersonen informerende gesprekken met docenten.

*Melddrempel verlagen:* Het is bekend dat studenten het vaak moeilijk vinden om naar een vertrouwenspersoon te stappen om melding te doen van grensoverschrijdend gedrag. Hogescholen proberen die drempel te verlagen, bijvoorbeeld door het organiseren van goede samenwerking tussen de vertrouwenspersonen en bijvoorbeeld mentoren, studentendecanen en/of studentcoaches/SLB-ers. Door deze samenwerking worden kunnen studenten, als dat nodig is, beter worden doorgeleid naar de vertrouwenspersoon. Verder zoeken sommige hogescholen om anoniem melden mogelijk te maken.

*2. Onderwijsgerichte maatregelen, gericht op veilige didactiek en transparante beoordeling*

*Didactiek:* Bij een aantal hogescholen is sociale veiligheid inmiddels onderdeel van de didactische scholing. Ook docenten met een kleine aanstelling en/of gastdocenten, die niet de reguliere didactische scholing volgen, krijgen vaak een korte training.

*Objectieve, transparante beoordeling:* Sommige hogescholen zetten in op objectieve, transparante beoordeling, bijvoorbeeld door beoordelingen te laten doen door twee docenten en door meerdere studenten aanwezig te laten zijn bij beoordelingen.

*Weerbaarheid van studenten:* Bij één hogeschool vertelden gesprekspartners veel over hoe zij studenten leren om te gaan met het geven en ontvangen van feedback.

Ze geven instructies aan studenten om feedback met elkaar te bespreken en ook om te reageren op feedback als ze die niet begrijpen, ook bij beoordelingen. Deze aanpak werpt vruchten af. De omgang tussen docenten en studenten wordt wat zakelijker, in die zin dat studenten feedback minder persoonlijk opvatten (hier gaat het er om dat docenten haast therapeuten werden, door de aanpak hebben studenten minder de neiging om hun persoonlijke problemen te willen bespreken in de les)

### *3. Preventieve maatregelen, gericht op het bereiken van een veilige cultuur en gedeelde gedragsnormen.*

*Bewustwording:* Gesprekspartners noemen meerdere manieren waarop hogescholen werken aan bewustwording en het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag. Daarbij benoemen functionarissen van een aantal hogescholen dat er ook specifiek aandacht is voor de rol van leidinggevenden. Daarnaast is er bij een aantal hogescholen ook expliciet aandacht voor de invloed van niet-docerend personeel op door studenten ervaren sociale veiligheid.

*Diversiteit en inclusie:* De hogescholen lijken het meest ver te zijn met bewustwording op het gebied van diversiteit en inclusie, waarschijnlijk omdat voor dat onderwerp al langer aandacht bestaat dan voor het bredere thema van sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag. Inclusief taalgebruik is daarbij een belangrijk en lastig onderwerp. De aandacht voor diversiteit in de curricula is nog onderbelicht (bijvoorbeeld: aandacht voor makers, componisten van kleur vanuit de geschiedenis).

*Communicatie:* Tot slot werken hogescholen aan het (beter) informeren van studenten. Ze huren daarvoor bijvoorbeeld externe adviseurs in en/of betrekken studenten bij het nadenken over hoe de hogeschool ze het beste kan bereiken. Verder communiceren hogescholen in meer of mindere mate binnen de organisatie over behandelde klachten en meldingen.

#### *Succesfactoren/good practices:*

Gesprekspartners noemen een aantal maatregelen die goed werken:

*Communicatie:* Het betrekken van studenten bij het verbeteren van de voorlichtingsaanpak. Dat gaat onder meer over het inrichten van intranet, bijvoorbeeld om de vindbaarheid te vergroten van vertrouwenspersonen. Of de klachtenprocedure. Het inschakelen van een externe communicatie-adviseur

*Meldrempeel:* Interne afstemming tussen mensen met verschillende functies binnen de hogeschool over procedures en casuïstiek en goede samenwerking tussen mensen die een rol hebben in de ondersteuning van studenten. Dit leidt tot een betere opvang van studenten en eventuele doorgeleiding naar de vertrouwenspersoon of klachtencommissie. Meer aandacht in de media voor grensoverschrijdend gedrag lijkt ervoor te zorgen dat gog beter bespreekbaar wordt en dat studenten gemakkelijker de vertrouwenspersoon benaderen.

#### *Aandachtspunten/belemmeringen:*

*Implementatie van beleid is moeilijk:* Sowieso vergt het creëren van een open klimaat veel tijd. Daarbij is het bestuur voor implementatie afhankelijk van de lijnorganisatie en de werkvloer. De autonomie van academies maakt dit soms nog lastiger. Daarnaast zijn mensen vaak wel van goede wil maar hebben ze vaak te weinig tijd om hier (ook nog) mee bezig te zijn. Ook is er soms sprake van veel verloop en dat vergt continue herhaling.

*Drempel om te melden:* Studenten vinden het moeilijk om grensoverschrijdend gedrag te melden. De belangrijkste oorzaak daarvoor is de afhankelijkheid die ze voelen van de docenten, zowel voor het afronden van de opleiding als ook voor hun verdere loopbaan. Daarbij kan een kleine opleiding zowel een voor- als een nadeel zijn. Studenten voelen zich soms veiliger bij een kleine opleiding, omdat iedereen elkaar goed kent. Anderzijds kan dat juist ook de drempel om te melden verhogen.

*Studenten zijn moeilijk bereikbaar:* Alle hogescholen worstelen met de slechte bereikbaarheid van studenten. Studenten lezen niks en komen pas in actie als er concreet iets speelt. Daarom is het van belang dat de hogeschool ervoor zorgt dat informatie gemakkelijk toegankelijk is, zodat de student die kan vinden zodra het nodig is.

*Monitoren en evalueren van de uitvoering en het effect van de maatregelen*

De mate waarin vp's betrokken zijn bij (voorbereiding van) evaluaties en monitoring op het gebied van sociale veiligheid verschilt tussen de hogescholen. Sommigen zeggen daar zeker bij betrokken te zijn. Anderen geven aan niet op de hoogte te zijn van wat er binnen de hogeschool op dit vlak gebeurt.

*Wat zeggen/weten functionarissen (de brede groep) over monitoring en evaluaties: Evalueren en monitoren nog in de beginfase*

Sommige hogescholen doen al iets aan evaluatie of monitoring, maar dat is nog beperkt. Wel hebben ze plannen voor de toekomst en zijn ze bezig met het ontwikkelen van meet-instrumenten. Genoemd zijn:

- Het ontwikkelen van een SV-monitor
- Het laten uitvoeren van een onderzoek naar SV onder studenten en personeel (docerend en niet-docerend)
- De afdeling Kennis betrekken bij het project SV, met het oog op evaluatie.
- Een hogeschool heeft een welzijnsmonitor gemaakt, een app die in eerste instantie is bedoeld voor studenten zelf. In de toekomst kunnen daar wellicht kengetallen uit gehaald worden (niet-herleidbare informatie).

*Wat gebeurt er al aan evaluaties onder studenten*

- De NSE wordt vaak genoemd. Maar niet iedereen weet welke vragen in de NSE worden gesteld over sociale veiligheid.
- Bij hogescholen vinden vaak per vak of periode onderwijsbeoordelingen of kwaliteitszorggesprekken plaats, waar studenten gevraagd worden om een beoordeling. Bij een aantal hogescholen komt daarbij ook aan de orde of studenten zich veilig voelen of is het de bedoeling dat binnenkort te gaan doen.

- De kunstmonitor onder alumni; bij andere (niet-kunst-)opleidingen heet deze de HBO-monitor.

*Wat gebeurt er aan evaluaties onder werknemers en leidinggevenden*

- Werknemerstevredenheidsonderzoek
- Functioneringsgesprekken
- Een jaarlijkse themabijeenkomst voor coaches en docenten waar thema's worden opgehaald die spelen op het gebied van SV, D&I.
- Inventarisatie onder leidinggevenden van wat ze doen op het gebied van SV en waar ze behoefte aan hebben en
- Een scan op het gebied van D&I (door extern bureau)

*De doelen van evaluaties en monitoring*

Als doelen van monitor- of evaluatie-instrumenten worden genoemd:

- Grip krijgen op veiligheidsgevoelens
- Informatie krijgen op basis waarvan meer gericht het gesprek met docententeams gevoerd kan worden.

*Contact vp's en studentendecanen met management:* Vertrouwenspersonen hebben structureel overleg met het college van bestuur, meestal één of twee keer per jaar. Vaak is dat naar aanleiding van het jaarverslag van de vp's, soms ook naar aanleiding van de actualiteit. Sommige vp's bespreken trends met het college van bestuur. Enkele vp's hebben ook structureel en/of incidenteel contact met de academieleiding of opleidingsdirecteuren. Sommige vertrouwenspersonen worden actief om input gevraagd voor management-overleggen. Ook is er bij sommige hogescholen regelmatig overleg tussen vp's en de beleidsstaf. Vertrouwenspersonen voor medewerkers hebben vaak ook overleg met HR.

*Raad van toezicht:* Volgens functionarissen van sommige hogescholen staat sociale veiligheid ook op de agenda van de raad van toezicht, in een enkel geval was de komst van de inspectie daarvoor de aanleiding. Bij een hogeschool denken de functionarissen dat hun verslagen niet worden besproken met de rvt.

Uit de gesprekken hebben we de indruk gekregen dat er nauwelijks contact is tussen vertrouwenspersonen en de klachtenfunctionarissen.

*Aandachtspunten: goed evalueren is een zoektocht*

*Definities en interpretatie:* Functionarissen worstelen met definities en interpretatie van cijfers. Ze hebben behoefte aan ondersteuning bij de ontwikkeling van meetinstrumenten. Als problemen worden genoemd:

- SV is een containerbegrip, D&I is een onderdeel, waar moet je beginnen.
- SV heeft niet voor iedereen dezelfde betekenis. 'Meten is niet waardenvrij'
  - De uitkomst van de NSE zegt niet veel:
  - Niet specifiek gericht op SV, hoog abstractieniveau
  - Slechts één vraag: 'ik voel me veilig om mezelf te zijn'. Maar daar zit een wereld achter.
- Hoe moet je de cijfers interpreteren
- Aantallen meldingen zeggen niet veel.

*Bereiken van studenten:* Daarnaast is het lastig om studenten te bereiken. Ze worden doodgegooid met enquêtes en weten soms niet meer wat ze waar moeten invullen.

### *Bijstellen*

Algemeen: weinig info opgehaald bij functionarissen over bijstellen van beleid n.a.v. Monitoring en evaluatie. Voorbeelden:

- Het formuleren van doelen geformuleerd n.a.v. Een evaluatieverslag of COVID
- Bij een hogeschool zal het college van bestuur in gesprek gaan met studenten en medewerkers op basis van resultaten van de (nog te ontwikkelen) SV-monitor
- Concrete acties die zijn ondernomen n.a.v. Enquetes, onderzoek of een verzoek van de vp: Organiseren van bijeenkomsten D&I voor medewerkers en studenten (structureel); ;Vergroten van de zichtbaarheid van vp's voor medewerkers (dus voor ons nu niet zo relevant ...); Uitbreiding vp's voor medewerkers n.a.v. Signaal over werkdruk (ook niet relevant); Het gebruiken van informatie uit individuele signalen/meldingen en uit evaluaties om SV te verbeteren

### *Draagvlak*

*Gewenste situatie:* Gesprekspartners noemen de volgende punten als ideale situatie:

- Alle partijen binnen de hogeschool zijn erop toegerust om het gesprek te voeren, docenten zijn bereid aangesproken te worden en studenten voelen zich gesteund om kritiek te kunnen geven.
- Mensen hebben respect hebben voor elkaar, leren van elkaar en durven elkaar aan te spreken, ook als getuige.
- Ongewenst gedrag wordt direct benoemd/aangekaart voordat het conflict is geëscaleerd/de relatie ernstig is verstoord

*Aanwezigheid van draagvlak (voor aanpak sociale veiligheid):* Het thema sociale veiligheid leeft binnen de hogescholen. In het algemeen zeggen functionarissen dat het bewustzijn groeit en dat er sprake is van goede wil binnen de hogeschool. Dit is mede ingegeven door de maatschappelijke ontwikkelingen, waardoor er binnen hogescholen het besef bestaat dat men 'iets' moet met sociale veiligheid en ongewenst gedrag meer bespreekbaar is geworden. Maar er zijn ook mensen die moeite hebben met deze ontwikkelingen en het is moeilijk om die mensen mee te krijgen. Functionarissen noemen - met name in verband met diversiteit en inclusie - dat mensen niet altijd open staan voor het perspectief van de ander. Anderzijds vertellen functionarissen van één hogeschool waar van oudsher veel aandacht is voor sociale veiligheid, dat studenten soms zelfs klagen dat de cultuur té soft is.

### *Manieren om draagvlak te bereiken en waarden en normen te internaliseren*

*Het gesprek voeren:* Alle gesprekspartners (functionarissen) geven aan dat het belangrijkste is dat mensen begrip voor elkaar krijgen door met elkaar het gesprek te voeren over waarden en normen, gewenst en ongewenst gedrag. En tegelijkertijd is dat ook het moeilijkste. Mensen zijn geneigd het gesprek uit de weg te gaan. Als risico wordt genoemd dat een gesprek over ongewenst gedrag pas wordt gevoerd

als daar een concrete aanleiding voor is, en daar zou het niet van afhankelijk moeten zijn. Je moet werken aan een cultuur waar het gesprek kan plaatsvinden, juist ook met de mensen die het niet willen. Een hogeschool organiseert meerdere keren per jaar een bijeenkomst over D&I. Daar komen veel mensen naar toe, studenten en medewerkers. Maar dat zijn wel de mensen die hier al voor open staan. De kunst is om ook de mensen te bereiken die niet al belangstelling hebben voor dit onderwerp. Vp's willen dit gesprek graag faciliteren en kennis overdragen, maar hebben daar niet altijd tijd voor.

*Gedragscode:* Gesprekspartners benoemen dat een gedragscode of integriteitscode belangrijk is om docenten bewust te maken van risicovolle situaties, grensoverschrijdend gedrag en hun rol daarin. Ook kan zo'n code gedragsregels bieden en handvatten om preventief in gesprek te gaan binnen de organisatie.

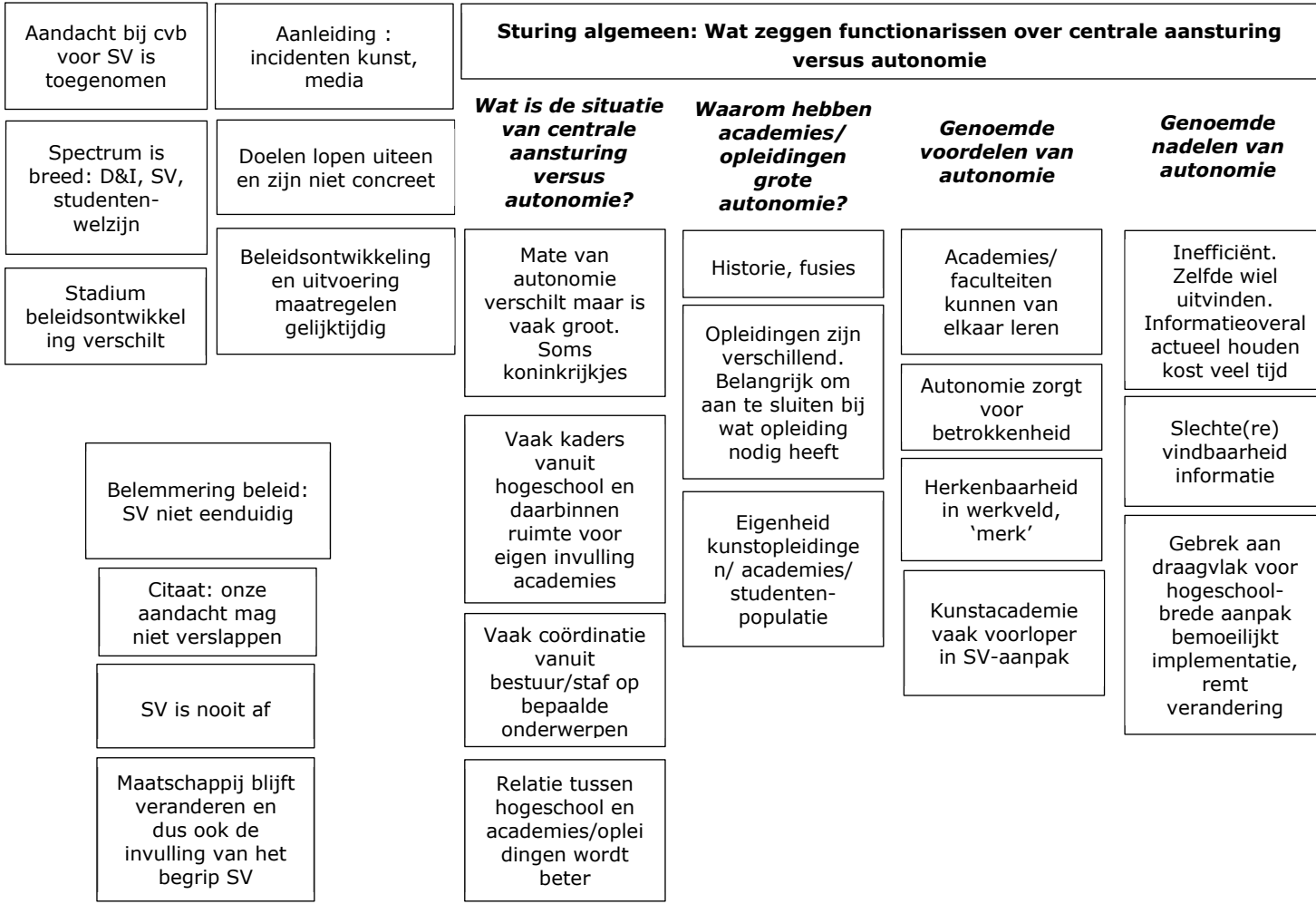
*Weerbaarheid van studenten vergroten:* Bij een hogeschool vertelden gesprekspartners veel over de inspanningen die zij plegen om studenten te leren om te gaan met het geven en ontvangen van feedback. Ze geven instructies aan studenten om feedback met elkaar te bespreken en ook om te reageren op feedback als ze die niet begrijpen, ook bij beoordelingen. Deze aanpak werpt vruchten af. De omgang tussen docenten en studenten wordt wat zakelijker, in die zin dat studenten feedback minder persoonlijk opvatten (hier gaat het er om dat docenten haast therapeuten werden, door de aanpak hebben studenten minder de neiging om hun persoonlijke problemen te willen bespreken in de les. ...kijken naar formulering.)

*Bottom up:* Bij meerdere hogescholen werd benadrukt dat het belangrijk is om studenten en de werkvloer te betrekken bij de aanpak van SV, en niet 'vanaf een hoge wolk' beleid te maken.

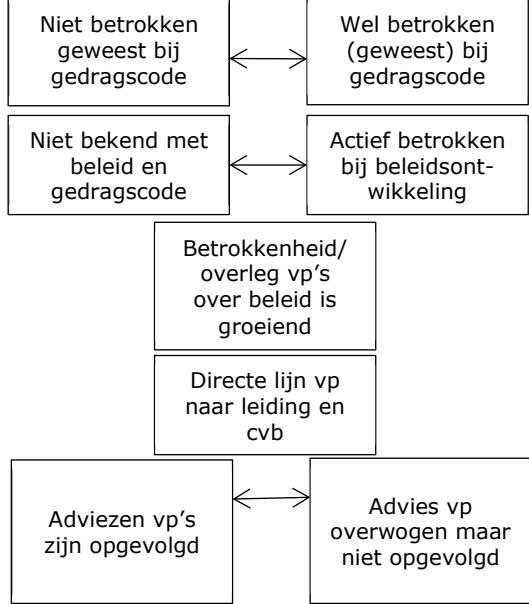
*Ondersteuning leidinggevenden:* Bij één hogeschool kunnen leidinggevenden hulp vragen als het niet lukt om een medewerker te laten meegaan met de ontwikkelingen.

**PLAN: In hoeverre hebben hogeschoolbesturen een systematisch beleidsplan voor sociale veiligheid van studenten en in hoeverre is deze gericht op het veranderen van gedrag en cultuur - Functionarissen**

**Sociale veiligheid als beleidsthema – ervaringen functionarissen over beleidsontwikkeling**



**Betrekken van de organisatie (vp's en**





**Samenwerking en expertise: hoe zorgen functionarissen dat ze zelf up-to-date blijven?**

<b>Extern</b>	<b>Intern</b>	<b>Aandachtspunten</b>
Opleiding vp + lidmaatschap vereniging vp's, nieuwsbrieven	Deelname aan activiteiten met studenten op gebied van SV	Bijhouden expertise veelal eigen initiatief, naast het werk
Deelname aan landelijke groep decanen	Deelname aan expertise-ontwikkeling hogeschool-breed	Gebrek aan tijd
Contact met collega's van andere scholen	Soms zet een hogeschool eigen lectoren in voor interne expertise-ontwikkeling	Grote betrokkenheid is voorwaarde om dit werk (vp) te kunnen doen
Deelname aan plaatselijk samenwerkingsverband geestelijke gezondheid		
Commissie Veerkracht is een paar keer genoemd (loopt via management)		

**RISICO'S - functionarissen**

<b>Docenten</b>	<b>Studenten</b>	<b>Organisatie / kunstopleiding</b>	<b>Kennisniveau over risicofactoren loopt sterk uiteen</b>
Machtsverhouding met docenten uit werkveld	Kwetsbaarheid, Kunst is persoonlijk	Andere normen en waarden in kunstwereld	Functionarissen hebben soms geen beeld van risicofactoren voor kunstopleidingen
Zzp-ers met afstand tot hogeschool	Uit gedrevenheid eigen grenzen overschrijden	Fysiek karakter sommige opleidingen	Bijvoorbeeld: niet meer meldingen bij vp vanuit kunstopleidingen, dus geen groter risico?
	Alcohol en drugsgebruik is groot	Privés is gebruikelijk bij muziek	
			<b>AANDACHTSPUNT: veiligheid van docenten</b>

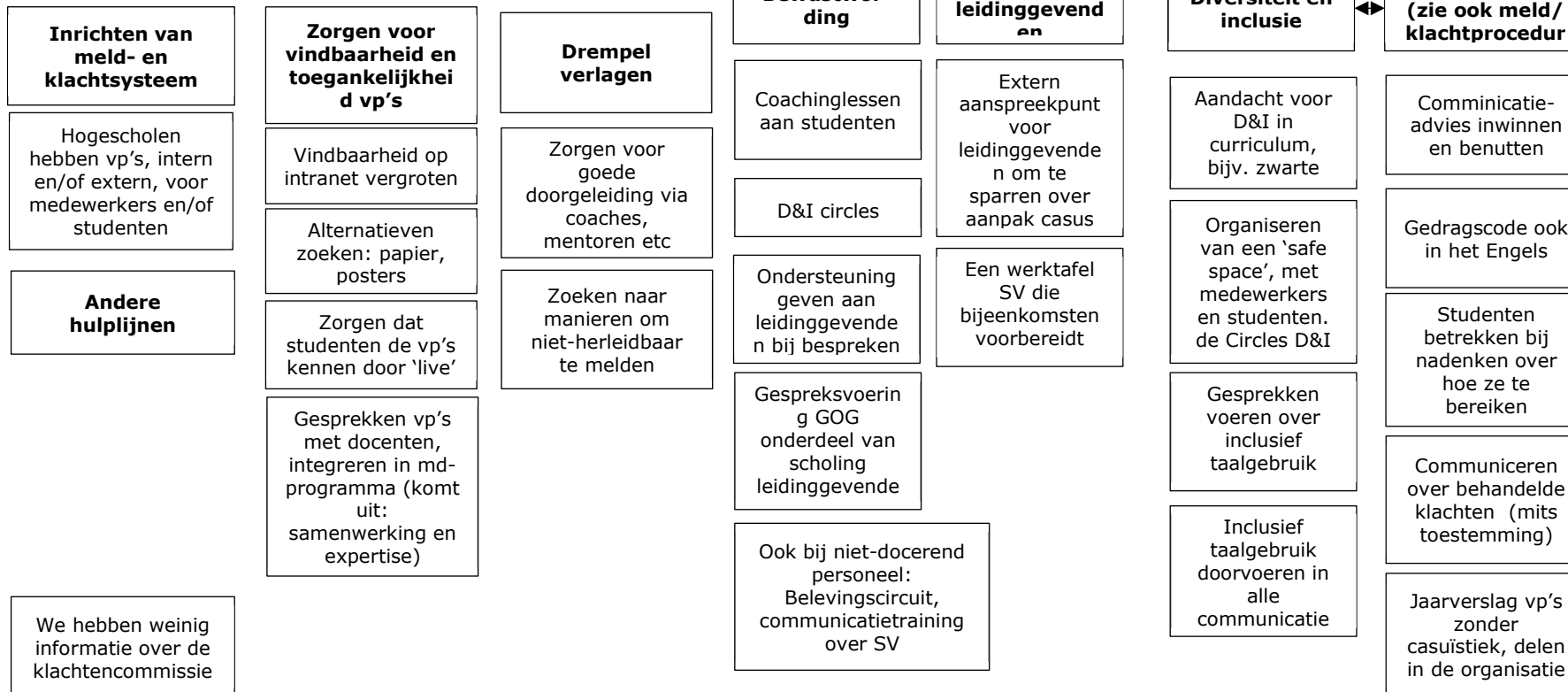
**DO: welke/ in hoeverre voeren hogeschoolbesturen acties en maatregelen uit? - Functionarissen**

**Acties en maatregelen**

*Curatief: klachten en melden*

*Wat doen de hogescholen en faculteiten/opleidingen om ervoor te zorgen dat studenten (kunnen) melden*

*Preventief: gericht op cultuur / gedragsnormen*



**DO: Welke / in hoeverre voeren hogeschoolbesturen acties en maatregelen uit? – Vervolg functionarissen**

***Ervaringen met uitvoering van maatregelen in de praktijk***

*Onderwijsgericht*

*Succesfactoren*

*Aandachtspunten*

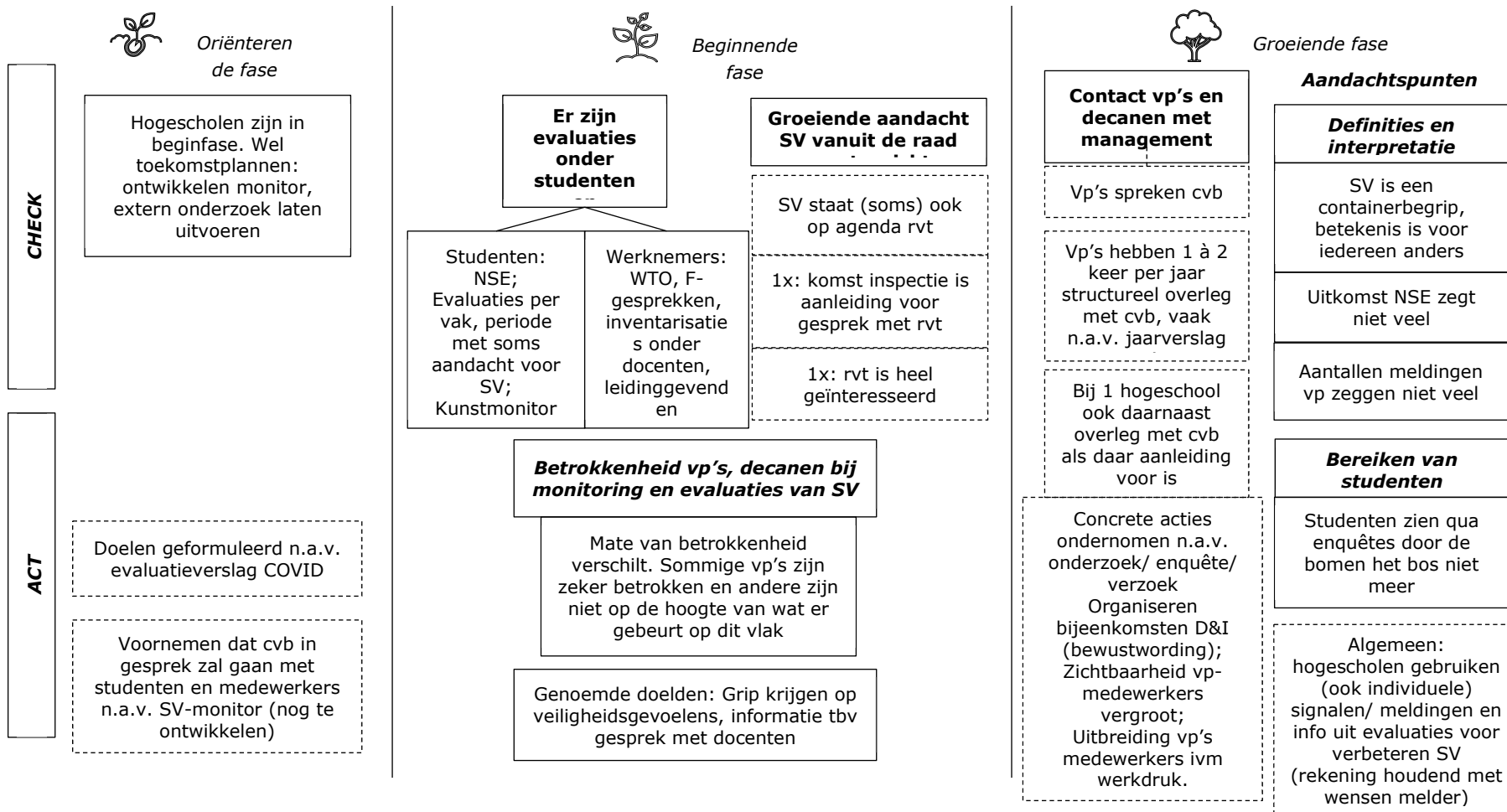
<b>Objectieve, transparante beoordeling</b>	<b>Didactiek/ pedagogiek</b>
Studenten betrekken bij elkaars beoordelingen	Workshop/cursus SV voor docenten met kleine aanstelling
Studenten trainen om te reageren op feedback	Start to teach dag voor alle docenten, ook gastdocenten
Beoordeling door twee docenten	SV als onderdeel van didactische scholing

Studenten betrekken bij voorlichtings-aanpak, inrichten intranet	Het aantal meldingen bij en vragen aan vp's is in het algemeen toegenomen
Een communicatie Adviseur inschakelen	Vrijwel alle gesprekspartners zien meer meldingen als positief
Interne afstemming over procedures, aanpak casuïstiek. Tussen functionarissen en ook breder	Dankzij media-aandacht
Zorg voor een goede doorgeleiding naar vp via coaches, slb-ers, studieleiders, decanen. Samenwerking en kennis van procedures	Maar melddrempel blijft aandachtspunt

1 hogeschool: er is veel verloop, je moet blijven herhalen	Drempel om te melden
Het creëren van een open klimaat vergt veel tijd	Angst door afhankelijkheid docenten werkveld
SV kost tijd van mensen (vp's, docenten,, ...) en die tijd hebben ze vaak niet	Kleine opleiding kan zorgen voor hogere melddrempel maar ook voor grotere sociale veiligheid
Implementatie is moeilijk	Slechte bereikbaarheid van studenten, lezen niks en zoeken pas als er iets speelt
Voor uitvoering ben je afhankelijk van de lijnorganisatie. Extra lastig vanwege autonomie academies	
Preventie is abstract en moeilijk concreet te maken	

Vindbaarheid wordt verschillend ingeschat

**CHECK en ACT: Wat zeggen functionarissen over monitoring en evaluatie, en aanpassen beleid - Functionarissen**



## 4.3 Docenten

### 4.3.1 Beschrijving gesprekken docenten

#### *Beleidsontwikkeling*

*Aandacht voor beleid voor sociale veiligheid op centraal niveau, maar sijpelt niet altijd door naar de werkvloer*

De aandacht voor beleid voor sociale veiligheid van studenten is volgens sommige gesprekspartners aanwezig binnen de instelling of opleiding, maar volgens enkele gesprekspartners ook niet. Zo geeft een docent uit de medezeggenschapsraad aan dat sociale veiligheid de afgelopen week het vastgelegde focuspunt is voor de komende periode, of dat er recent een heidag was waar het onderwerp hoog op de agenda stond. Een docent uit het gevoel dat het een wedstrijd lijkt om op centraal niveau maar zoveel mogelijk te organiseren, zodat er in ieder geval afspraken over zijn. Uit het gesprek blijkt echter dat het beleid niet altijd de werkvloer bereikt. Docenten geven aan dat niet bij iedereen een gevoel van verantwoordelijkheid aanwezig is om acties op te pakken. In een ander gesprek kwam ook naar voren dat het centrale beleid niet door lijkt te sijpelen naar opleidingen of de werkvloer. De docent uit de centrale medezeggenschapsraad was wel op de hoogte en actief betrokken bij het centrale beleid voor sociale veiligheid. In hetzelfde gesprek bleek de docent uit de opleidingscommissie van de kunstopleiding geen enkele kennis over beleid of maatregelen voor sociale veiligheid te hebben. Zij waren daar beide erg verrast over en wilden daar naar aanleiding van het gesprek graag acties op ondernemen.

*Verschillen tussen opleidingen in aandacht voor beleid sociale veiligheid door vrijblijvendheid, behoefte aan vertaling naar specifieke opleiding, en organisatie van maatregelen van onderaf*

Docenten geven aan dat het gehanteerde beleid verschilt per faculteit, academie of opleiding, vanwege bijvoorbeeld de vrijblijvendheid van de uitvoering van maatregelen. Zo is het bijvoorbeeld aan een artistiek leider om te kiezen of centraal beleid uitgevoerd gaat worden. Daarnaast moet volgens meerdere gesprekspartners het beleid eerst vertaald worden naar de specifieke opleiding, wat een belemmering vormt. Verschillen tussen opleidingen ontstaan ook omdat sommige opleidingen zelf maatregelen organiseren voor het verbeteren van de sociale veiligheid.

*Beleid is recent gemaakt met behulp van expertise van buitenaf en loopt voorop op brede hogescholen of andere sectoren*

Terwijl het beleid veelal pas recent is gemaakt, naar aanleiding van interne of externe incidenten, denken de docenten wel dat de kunsthogescholen voorop lopen op de brede hogescholen, of dat de kunstopleiding of kunstfaculteit binnen een brede hogeschool voorop loopt op andere sectoren of opleidingen binnen de hogeschool. De expertise voor het maken van het beleid voor sociale veiligheid hebben ze niet in huis, maar komt vooral van buiten zoals professionele bureaus.

*Docenten medezeggenschapsraad soms betrokken bij beleid voor sociale veiligheid, bekendheid en bewustzijn groeit maar kan verbeteren door gesprekken en trainingen*

Docenten worden soms betrokken bij het beleid, maar soms ook niet. De medezeggenschapsraden of opleidingscommissies zijn geen bekende organen wat inspraak van onderaf door docenten en studenten belemmert. Docenten geven veelal aan dat zij geïnformeerd worden over het beleid, maar dat de manier waarop verbeterd zou kunnen worden. Het blijft meestal bij schriftelijke informatie via email

over bijvoorbeeld de uitslag van een enquête of de aanwezigheid van een gedragscode, terwijl docenten de behoefte uitspreken om er een gesprek over te voeren, bijvoorbeeld met elkaar of met studenten. Docenten hun bewustzijn van sociale veiligheid is vergroot door bijvoorbeeld de extra aandacht binnen de instelling of gevolgde trainingen, maar ook door het bezoek van de inspectie. Zo kregen zij bijvoorbeeld ter voorbereiding van het gesprek extra stukken over het beleid voor sociale veiligheid aangereikt door het centrale management van de hogeschool, maar werden zij zich ook tijdens het gesprek bewust van mogelijke risico's en maatregelen waar zij in de toekomst graag meer aandacht aan willen besteden.

#### *Risicofactoren*

Docenten hebben niet altijd risicofactoren voor sociale veiligheid paraat wanneer wij ze daarnaar vragen. Docenten die wel risico's kunnen bedenken, noemen risico's die onder te verdelen zijn onder risico's onder docenten, studenten en de organisatie.

#### *Risico's docenten door machtsverhoudingen, afhankelijkheid, veel vrijheid, en tijdelijke, niet gefaciliteerde docenten met kennisachterstand didactiek en sociale veiligheid*

Onder risico's bij docenten noemen ze de machtsverhouding tussen docent en student, docenten uit de praktijk, docenten die oude normen meenemen omdat zij zelf op de academie hebben gezeten, vrijheid van het kunstvak, en zzp'ers of docenten met kleine, of tijdelijke aanstellingen. De laatste hebben volgens de gesprekspartners bijvoorbeeld een beperkte didactische achtergrond of vaardigheden, en er is gebrek aan geld en tijd om hen op dit gebied te ontwikkelen. Ook missen deze docenten informatie en trainingen op het gebied van sociale veiligheid, en kan er een concurrerende, onveilige sfeer onder hen bestaan.

#### *Risico's studenten door roem, kwetsbare achtergrond en voorkomen van falen*

Onder studenten zien docenten geroemde of beroemde studenten als risico, dit levert machtsverschillen tussen studenten maar ook tussen student en docent op. Studenten op kunstopleidingen hebben verder volgens docenten vaker psychologische of neurologische kwetsbaarheden die meer of andere begeleiding vergen van docenten. Studenten willen daarnaast niet falen, wat het bespreekbaar maken van kritiek lastiger maakt.

#### *Risico's organisatie door machtige artistiek leiders en decentralisatie*

Ten slotte nemen docenten risico's in de organisatie waar, zoals artistiek leiders die door macht, vriendjes politiek, en gebrek aan onderwijskennis en managementvaardigheden niet altijd vaardig zijn in het leiden van een onderwijsafdeling. Daarnaast zijn sommige docenten bang dat de urgentie van nu zal verdwijnen, en zien zij decentralisatie als risico, omdat dat laatste het invoeren van maatregelen belemmert.

#### *Docenten zijn zich mogelijk niet altijd bewust van risico's op sociale onveiligheid*

Docenten lijken zich niet altijd bewust van mogelijke risico's voor sociale veiligheid. Zo zeggen docenten dat de opleiding klein is, waardoor er korte lijntjes zijn en de contacten informeel zijn, en het daarom veilig is. Docenten zeggen dat het

onderwerp vanzelfsprekend is binnen de opleidingen, dat er nooit incidenten zijn, dat studenten onderling veel oplossen, en dat de kunst academie een open omgeving is, en zien dit als tekenen van een veilige omgeving.

#### *Uitvoeren van maatregelen*

##### *Verbeteren bekendheid vertrouwenspersonen en meldprocedures, studieloopbaanbegeleiders functioneren als eerste lijn*

Wanneer we kijken naar de verzameling van acties en maatregelen die uit de gesprekken met docenten komen, onderscheiden we acties en maatregelen die genomen worden op drie gebieden. Ten eerste zijn er maatregelen op het gebied van melden en klachten. Dit zijn maatregelen die curatief zijn, oftewel de procedures gericht op opvang en bescherming van klager en aangeklaagde nadat er een incident heeft plaatsgevonden. Docenten geven aan dat de hogeschool veelal maatregelen heeft ingezet op het bekendmaken van de meld- en klachtenprocedure, door schriftelijke informatie zoals e-mails rondsturen en posters ophangen. Een docent gaf aan dat er bij hen op de opleiding een student uit de opleidingscommissie langs alle eerstejaars klassen ging om mondeling voorlichting te geven. De informatievoorziening over vertrouwenspersonen en klachten op het intra- of internet is volgens sommigen verbeterd de laatste tijd, volgens sommige is het echter alleen vindbaar als je echt veel moeite doet. Docenten geven aan dat studenten vooral makkelijk de weg vinden naar studieloopbaanbegeleiders, zij functioneren als eerste lijn in het informeren en doorverwijzen van studenten. Docenten zeggen ook dat informatievoorziening niet genoeg is, om te kunnen melden moeten studenten studieloopbaanbegeleiders of coaches wel durven aanspreken.

##### *Geen centraal beleid verbeteren veiligheid beoordelen, verschilt tussen opleidingen*

Een tweede categorie zijn maatregelen op het gebied van het onderwijs. Een belangrijke maatregel is het verbeteren van sociale veiligheid bij beoordelingen in het kunstonderwijs. De focus op het verbeteren van de veiligheid bij beoordelen verschilt tussen opleidingen. Diverse maatregelen worden genoemd, zoals het afstappen van beoordeling met cijfers, het curriculum aanpassen naar ontwikkelingsgericht onderwijs, beoordeling door meer dan één docent, onafhankelijke beoordelaars, feedback in plaats van kritiek geven. Sommige docenten geven daarentegen aan dat er geen extra aandacht is voor het verbeteren van veiligheid bij beoordelingen. Waar de ene opleiding binnen de hogeschool juist sterk inzet op het aanpassen van het beoordelingsbeleid, is er bij een andere opleiding geen extra aandacht voor. En soms is de mentor ook de beoordelaar en dus niet onafhankelijk.

##### *Docenten willen dat didactische achtergrond en vaardigheden verbeteren, moeilijk te realiseren voor zzp'ers of tijdelijke docenten*

Docenten denken dat de didactische achtergrond en vaardigheden van (gast)docenten de sociale veiligheid kan verbeteren. Ook vinden ze de oude didactiek niet meer kunnen. Er wordt bij diverse hogescholen aandacht besteed aan het verbeteren van de didactiek: er staat beleid op papier om docenten te voorzien van een bdb, bke, bko of didactiek licht cursus (voor gastdocenten) of er is

aannamebeleid gemaakt met daarin didactische eisen. Docenten noemen echter diverse knelpunten: pedagogiek en didactiek bij zzp'ers is moeilijk te bewerkstelligen en staat niet in het plan van aanpak sociale veiligheid, het beleid staat op papier maar wordt niet uitgevoerd, en het behalen van een bke is niet voldoende om risico's weg te nemen. Er zijn hogescholen die specifiek maatregelen inzetten op de didactische vaardigheden van zzp'ers en de aanwezigheid van zzp'ers en docenten met tijdelijke of kleine aanstellingen bij vergaderingen en trainingen. Zo betalen zij hen sinds kort uit voor trainingen en vergaderingen of een cursus didactiek, zodat de mogelijkheid en kans dat zij dit volgen groter wordt.

*Gedragscode niet als regelgever maar als gespreksinstrument over gedragsnormen*

Ten derde zien we maatregelen op het gebied van gedragsnormen. Dit zijn bij uitstek maatregelen die gericht zijn op preventie, oftewel het voorkomen van sociale onveiligheid en bespreekbaar maken van normen over gedrag. Een voorbeeld van een maatregel gericht op gedragsnormen is een gedragscode. Het grootste deel van de gesprekspartners weet dat er een gedragscode aanwezig is, heeft deze ontvangen, of is zelfs betrokken geweest bij het opstellen van de gedragscode. Een deel van de docenten zegt niet bekend te zijn met de aanwezigheid ervan. Gesprekspartners spreken enthousiast over de gedragscode, zij zien dat het bespreken ervan helpt om bewustzijn te vergroten, of om op een later moment een gesprek over gedragsnormen te kunnen voeren of mensen aan te kunnen spreken. Sommige enthousiaste docenten zien de gedragscode als levend document, en als instrument om normen bespreekbaar te maken. Docenten uiten ook kritiek op de gedragscode. Zij vinden dat de gedragscode slechts kleine dagelijks voorbeelden noemt, of zeggen geen behoefte te hebben aan specifieke regels. Docenten geven soms aan dat de gedragscode verouderd is, of dat hij pas heel recent is opgesteld en er nog weinig aandacht naar uit is kunnen gaan.

*Enthousiasme over bespreken aanspreekvormen maar ook angst, en ook: voorbeeldfunctie, flyers, kledingvoorschriften en trainingen*

Een ander regelmatig voorkomend onderwerp is aanspreekvormen op het gebied van gender. Aan de ene kant zijn docenten enthousiast over de aandacht voor aanspreekvormen. Studenten lijken veel behoefte te hebben aan een open gesprek hierover. Docenten zeggen het onderwerp dan ook met studenten te bespreken, ze vragen hoe studenten aangesproken willen worden, en bespreken casuïstiek met andere docenten. Niet op alle hogescholen is het een makkelijk gespreksonderwerp. Docenten laten weten dat het (on)gemak om over aanspreekvormen te praten verschilt tussen (oude en jonge) docenten, meer gebeurt in de randstad, en soms tot angst kan leiden onder docenten: om aangesproken of zelfs gecancelled te worden door studenten. Andere maatregelen die docenten noemen op het gebied van preventie zijn voorbeeldfuncties van het management of docenten, voorlichting door briefjes of flyers neer te leggen in de school met daarop nieuwe normen, kledingvoorschriften voor dansers. Ook worden er studiedagen, trainingen of sessies georganiseerd voor docenten die in het teken staan van sociale veiligheid.

*Draagvlak voor maatregelen en het voeren van een gesprek over gedragsnormen is er niet bij iedereen, maar het gesprek helpt*



In de praktijk komen verschillende succesfactoren en aandachtspunten naar voren op het gebied van de uitvoering van maatregelen in de praktijk. Er zijn verschillende factoren die voor sommige hogescholen een succesfactor zijn, maar voor andere juist aandachtspunt. Docenten geven aan dat draagvlak belangrijk en aanwezig is, echter docenten spreken ook over weerstand onder leidinggevendenden, docenten, of studenten voor maatregelen op het gebied van sociale veiligheid. Dit geldt ook voor het voeren van het gesprek. Op sommige hogescholen zeggen docenten dat studenten en docenten echt behoefte hebben om het gesprek te voeren en het gesprek nu echt gevoerd wordt. Maar op andere hogescholen zeggen docenten dat het bespreken en delen heel lastig is binnen de organisatie en dat de docent geen behoefte merkt bij studenten. Docenten zeggen dat het gesprek voeren helpt om het bespreekbaar te maken, het studenten veel beter betreft dan bijvoorbeeld schriftelijke informatie, en makkelijker is als er al een veilige omgeving is. Een gesprek voeren met het management is volgens docenten ook niet altijd makkelijk. Een docent geeft aan dat ze hardvochtig moet volhouden om aandacht te krijgen, maar dat de tegenspraak uiteindelijk wel gewaardeerd wordt.

*Docenten zien maatregelen in de praktijk en effect – maar andere docenten zien niets*

Maatregelen zijn volgens sommige docenten zichtbaar, echter volgens andere niet. Docenten zeggen dat maatregelen zoals trainingen, studentsessies en posters de aandacht en het bewustzijn hebben vergroot en het gesprek makkelijker maakt. Docenten op andere hogescholen geven echter aan dat het beleid dat op centraal niveau niet zichtbaar is, dat er een mail is geweest maar geen maatregelen zijn genomen, en het onduidelijk is wat er allemaal gebeurt op het gebied van sociale veiligheid. Docenten geven ten slotte aan dat de trainingen handvatten geven en werksfeer bevorderen. Echter, maatregelen die niet overal hetzelfde zijn, pas recent zijn gestart, niet herhaald worden zijn aandachtspunten. Net als moeilijk bereikbare docenten en studenten, wegens volle emailboxen en tijd- en prioriteitsgebrek. Ten slotte worden docenten veelal niet gefaciliteerd in tijd en geld om zich te ontwikkelen op het gebied van sociale veiligheid.

*Monitoren en evalueren, en bijstellen van de maatregelen*

Controleren en aanpassen zijn de twee laatste fases van de pdca-cyclus. We hebben de acties die genoemd werden op het gebied van controleren en aanpassen ingedeeld in acties die horen bij een verschillende fases van ontwikkeling: een *oriënterende fase*, een *beginnende*, of een *groeierende fase*.

*Oriënterende fase: nog geen controle uitvoering en effect, en geen beleidsevaluaties en kennis*

Sommige docenten geven aan dat de uitvoering van maatregelen en het effect ervan niet worden gecontroleerd, meestal omdat de maatregelen recent zijn uitgezet en de hogeschool nog niet toe is aan het controleren ervan. Ook doet geen van de hogescholen al periodiek onderzoek naar sociale veiligheid. Als er al onderzoek uitvoeren, dan hebben zij recent een null-meting gedaan van sociale veiligheid, met als doel problemen op te sporen en maatregelen (verder) vorm te geven. Ook komt in de meeste gesprekken naar voren dat er nog geen beleidsevaluaties zijn op het

gebied van sociale veiligheid. De medezeggenschapsraad geeft soms aan dat zij zelf niet weten wat er nodig is om sociale veiligheid te kunnen evalueren.

*Beginnende fase controle: meldingen en klachten analyseren, enquête voor null-meting, onderzoek diversiteit*

Zoals hierboven gezegd, vindt onderzoek naar sociale veiligheid niet of pas net plaats. Instellingen hebben wel al langere tijd naar meldingen en klachten gekeken, maar proberen dit nu structureler aan te pakken. Belemmering daarin is de anonimiteit van klachten en het interpreteren van het aantal meldingen (betekent veel klachten veel incidenten of veiligheid om te melden, en betekent weinig klachten weinig incidenten of angst om te melden). Daarnaast zetten instellingen een enquête in, met behulp van bijvoorbeeld een professioneel bureau, om sociale veiligheid in kaart te brengen binnen de hogeschool. Docenten noemen voordelen maar ook nadelen van de enquête als vorm om grip te krijgen van sociale veiligheid binnen de instelling. Aan de ene kant creëert het meer bewustzijn, en een breed en nauwkeurig beeld. Maar aan de andere kant is het niet geschikt voor engagement, zijn de studenten niet representatief, is de opkomst laag, en is de uitkomst moeilijk te interpreteren door anonimiteit en brede definities.

*Beginnende fase evaluatie: lijnen van communicatie en structuur aanwezig maar niet voor sociale veiligheid, moeite met tegenspraak*

De gesprekspartners uit medezeggenschapsraden en opleidingscommissies geven soms aan dat zij regelmatig contact hebben met directie of college van bestuur, en met elkaar. Echter, er zijn ook raden en commissies die aangeven dat het contact minimaal is en verbeterd kan worden. De directie vindt dat kritische inspraak welkom is, maar tegelijkertijd zeggen docenten dat het veel moeite kost om kritisch te zijn en stuiten docenten ook op weerstand bij directie- of artistieke leiding in het geven van tegenspraak. Docenten zeggen dat er een structuur is waarbij de organisatie docenten en studenten betreft bij onderwijsbeoordelingen, maar dat dit niet bestaat voor sociale veiligheid. Docenten van één hogeschool geven aan dat vanuit huidige maatregelen gekeken zal worden naar de betekenis hiervan voor andere maatregelen. Deze hogeschool is toe aan het evalueren en aanpassen van het beleid, en daarom al verder in de ontwikkeling van de pdca-cyclus voor sociale veiligheid: de groeiende fase. Hoewel docenten weinig acties op het gebied van controleren en evalueren noemen, geven zij wel aan dat er binnen de instelling bewustzijn is van de noodzaak om te leren en te veranderen op het gebied van sociale veiligheid, en geven zij aan dat sociale veiligheid altijd verandert, dus dat je er altijd mee bezig moet zijn.

*Cultuur en cultuurverandering*

*Cultuurverandering kost tijd*

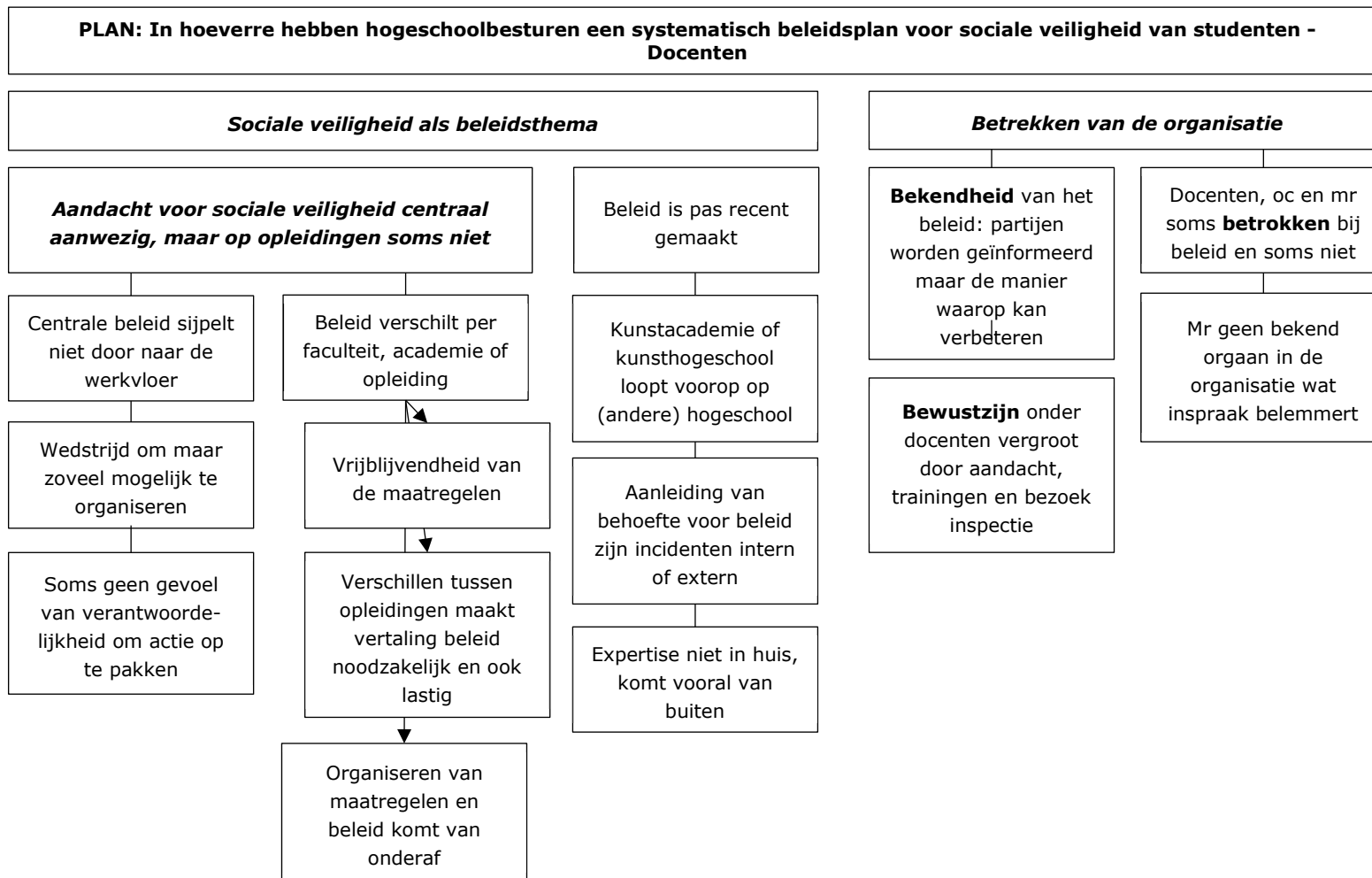
Hoewel we niet specifiek gevraagd hebben naar de heersende cultuur op de kunstacademie of kunstopleiding, hebben diverse gesprekspartners daar wel uitspraken over gedaan. Docenten zeggen dat de kunstenaarscultuur nog altijd aanwezig is binnen de hogeschool, wat volgens hen onveilig is. Ook zijn er andere uitspraken gedaan die duiden op een onveilige cultuur, zo zien sommige docenten sociale veiligheid als een zeikthema, ervaren docenten onveiligheid, of mist de

kunstacademie diversiteit bij medewerkers en studenten en is de lesstof niet inclusief. Sommige docenten geven aan dat zij geen cultuurverandering merken, hoewel andere docenten dat juist wel merken. Ook geven docenten aan dat er tijd nodig is voor een cultuurverandering. Docenten beseffen dat een vaste kern van docenten belangrijk is voor het dragen van de nieuwe cultuur in de organisatie.

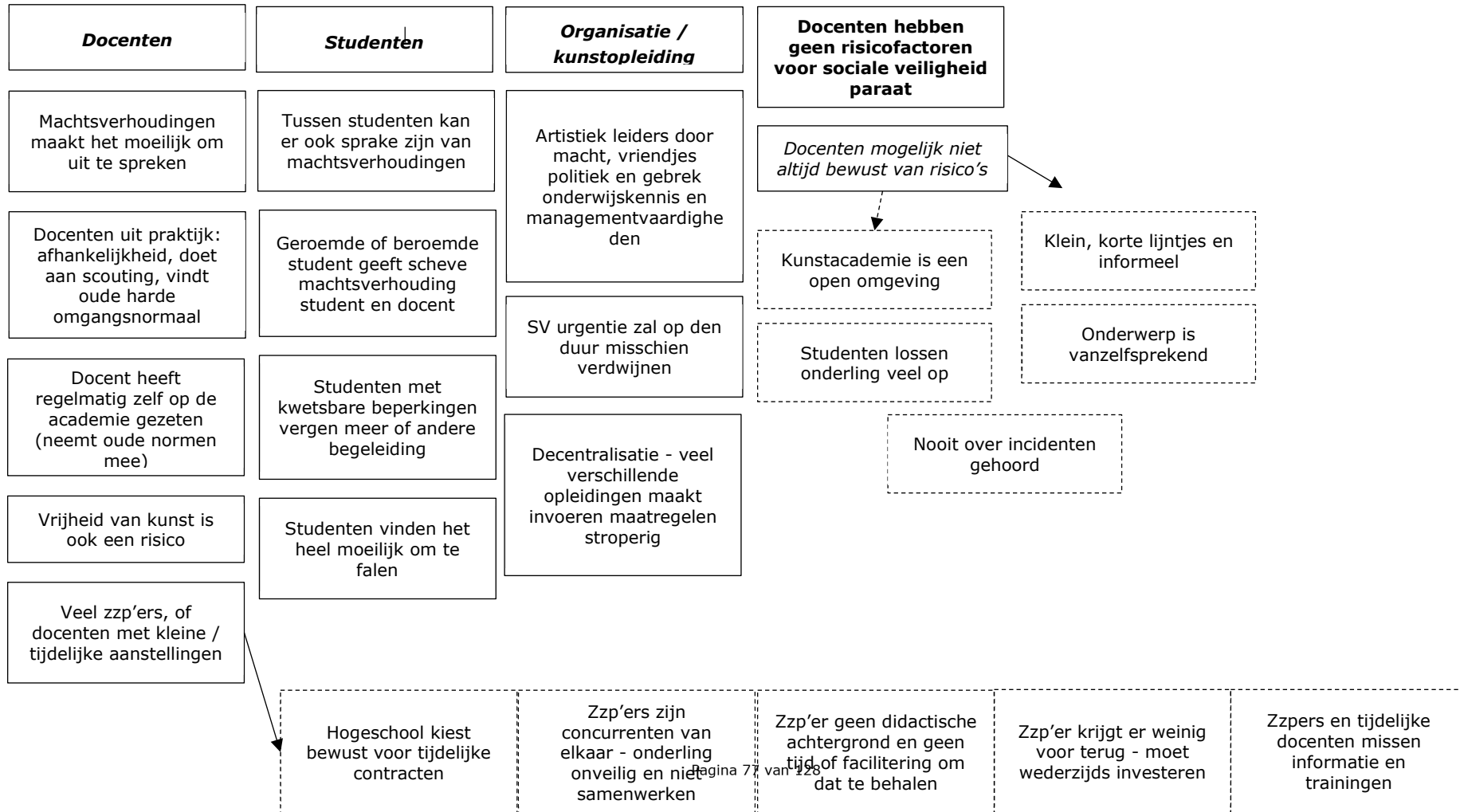
*Onveiligheid docenten onderbelicht*

Een onderbelicht onderwerp is volgens docenten de veiligheid van docenten naast die van studenten. Onder docenten heerst er angst voor klachten, waardoor zij hun baan kwijt kunnen raken of een slechte naam krijgen. Ook heerste er angst voor *woke* cultuur en gecancelled te worden door studenten. Op diverse hogescholen zijn hier ervaringen mee.

4.3.2 Modellen docenten



**RISICO'S - docenten**



**DO: In hoeverre voeren hogeschoolbesturen acties en maatregelen uit? - Docenten**

**Acties en maatregelen**

**Ervaringen met uitvoering van maatregelen in de praktijk**

Curatief

Preventief

Melden en klachten

Onderwijsgericht

Gedragsnormen

Succesfactoren

Aandachtspunten

E-mails en posters met informatie en organisatiestructuur

Aandacht voor verbeteren veiligheid beoordelen verschilt

Gedragscode niet als regelgever maar als gespreksinstrument

Er is draagvlak voor maatregelen

Er is weerstand tegen maatregelen

Voorlichting door langs klassen te gaan

Didactische opleiding docenten vaker verplicht maar achterstand zzp'er

Aanspreekvormen gender – enthousiasme maar ook angst

Het gesprek wordt gevoerd

Het gesprek wordt niet gevoerd

Informatievoorziening via intranet en studieloopbaan-begeleiders

Zzp'ers betalen en uitnodigen voor trainingen en vergaderingen + cursus didactiek

Voorbeeldfunctie

De maatregelen zijn zichtbaar

Er zijn geen maatregelen zichtbaar

Studieloopbaan-begeleiders en coaches hebben een grote rol in opvang en doorverwijzen

Kledingvoorschriften

Voorlichting door briefjes of flyers met normen

Maatregelen zoals trainingen of een werkgroep grensoverschrijdend gedrag geven docenten handvatten

Maatregelen niet bij alle opleidingen hetzelfde, zijn er nog niet, of recent gestart

Herhalen van maatregelen noodzakelijk

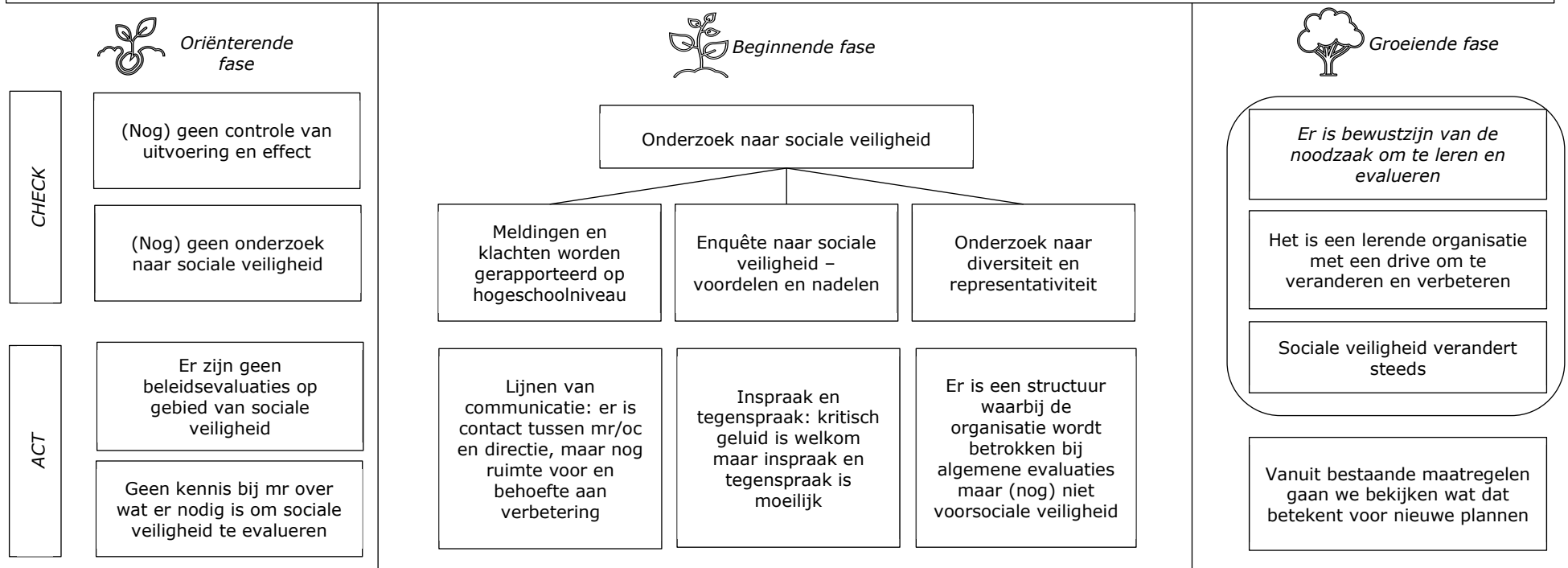
Studiedag, trainingen of sessies in het teken van sociale veiligheid

Sessies SV kunnen werksfeer enorm bevorderen

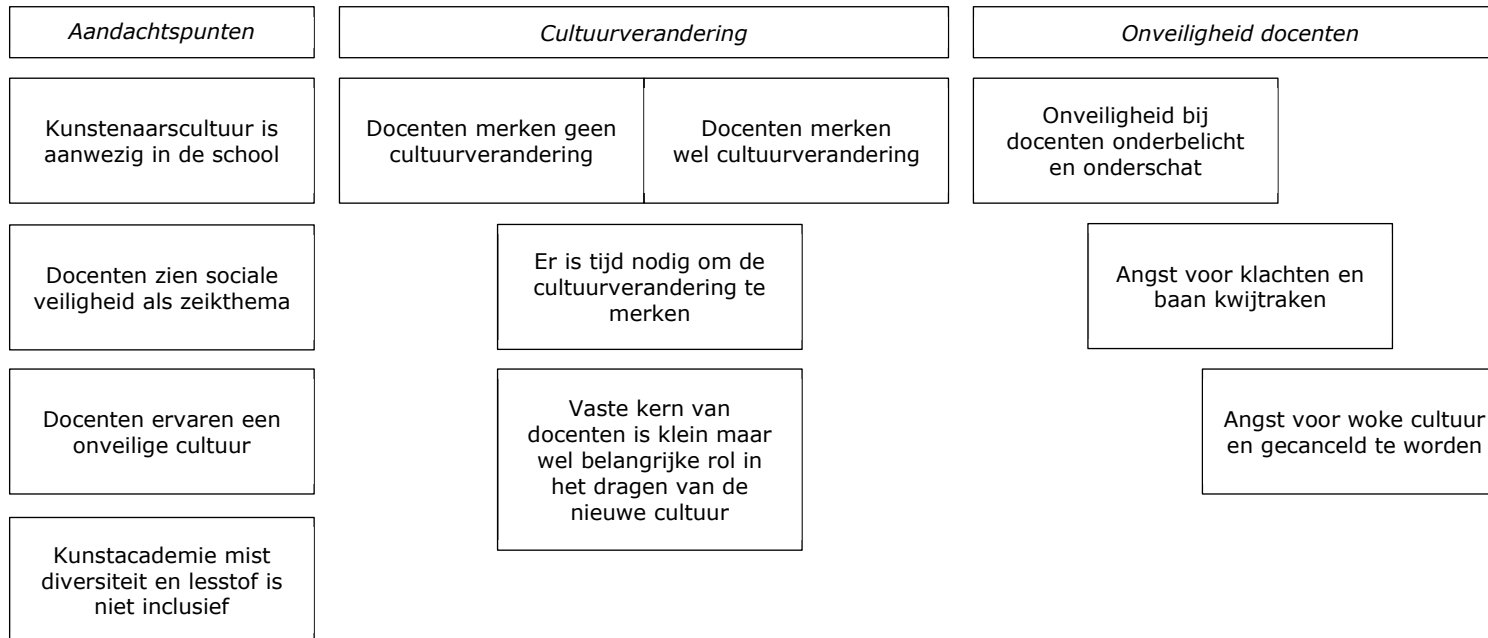
Studenten en docenten moeilijk te bereiken

Docenten niet gefaciliteerd in tijd en geld om te ontwikkelen op gebied van sociale veiligheid

CHECK en ACT: In hoeverre controleren en evalueren hogeschoolbesturen de uitvoering en het effect van het beleid voor sociale veiligheid van studenten, en passen zij het beleid aan - Docenten



## CULTUUR EN CULTUURVERANDERING





## **4.4 Studenten**

### *4.4.1 Beschrijving gesprekken studenten*

#### *Beleidsontwikkeling*

*Beleid is nog in ontwikkeling, aanleidingen zijn (interne of externe) incidenten of behoefte vanuit medewerkers*

Studenten geven aan dat het beleid voor sociale veiligheid nog in ontwikkeling is: het projectplan wordt ontwikkeld of de gedragscode is recentelijk aangepast of nieuw gemaakt, maar nog niet gedeeld met studenten. De aanleiding voor de behoefte aan het beleid zijn interne of externe incidenten, zoals media-aandacht voor grensoverschrijdend gedrag bij een andere kunsthogeschool of voorvallen op de eigen opleiding of hogeschool. Studenten zouden liever proactieve aanleidingen zien voor het maken van beleid en het voeren van een gesprek, dan de incident gedreven (reactief) aanleiding. Sommige studenten geven aan dat de behoefte voor beleid niet vanuit incidenten maar vanuit docenten of medewerkers komt.

*Expertise komt van buiten, student vindt zichzelf ervaringsdeskundige en gaat naar lezingen*

Studenten geven aan dat de expertise voor het maken van het beleid, zoals het opstellen van een gedragscode, van buiten de organisatie komt. Zij vinden zichzelf ook expert, aangezien zij ervaringsdeskundige zijn – en kunnen op deze manier waardevolle informatie geven voor het maken van beleid. Sommigen houden zichzelf op de hoogte door naar door de hogeschool georganiseerde lezingen te gaan.

*Aandacht voor sociale veiligheid is aanwezig, maar student beleeft niet altijd prioriteit*

Er zijn verschillen in hoeverre studenten sociale veiligheid als prioriteit waarnemen binnen verschillende geldingen in de hogeschool. Aan de ene kant geven studenten aan dat het op (nummer één) van de agenda staat binnen de hogeschool of onderdeel is gemaakt van de kwaliteitsafspraken. Daartegenover zeggen sommige studenten dat er nog beleid moet komen, of dat de opleidingscommissie, medezeggenschapsraad of het kernteam geen tijd hebben of het onderwerp niet urgent genoeg vinden om regelmatig te agenderen. Studenten noemen knelpunten die het structureel aandacht geven aan sociale veiligheid binnen de medezeggenschapsraden mogelijk bemoeilijken. Zo verloopt de samenwerking tussen medezeggenschapsraden soms moeizaam, en zijn niet alle opleidingen onderdeel van de raad. Ook geven studenten soms aan dat zij vinden dat de medezeggenschapsraad zelf vaker het onderwerp sociale veiligheid zou moeten agenderen, dus dat er van onderuit de organisatie juist meer aandacht zou moeten zijn.

*Beleid top down of bottom up beleid – centraal beleid voelt voor studenten ongepast, maatregelen uitvoeren vrijblijvend, kunststudenten voelen zich geen onderdeel van brede hogeschool*

De sturing op het beleid wordt soms van bovenaf (top down) georganiseerd, en soms juist van onderaf (bottom up). Studenten kunnen de sturing van bovenaf als opgelegd ervaren; als regels die niet passen bij hun opleiding. Het is volgens studenten niet altijd duidelijk of docenten verplicht sociale veiligheid moeten bespreken. Studenten van een brede hogeschool zeggen zich niet altijd onderdeel te voelen van de hogeschool. Soms worden maatregelen juist georganiseerd door studenten zelf of door de directeur van een kunstopleiding of faculteit, in plaats van uit centraal beleid van de hogeschool. Een mogelijk knelpunt voor het invloed

uitoefenen van onderaf is het gebrek aan kennis bij studenten over de inrichting van de organisatie en het (bestaan van het) college van bestuur.

*Studenten niet altijd op de hoogte of betrokken bij beleid, wel behoefte om meer te weten over of betrokken te zijn bij het ontwikkelen van beleid*

Beleid is niet altijd bekend bij studenten, sommige zeggen namelijk niet te weten of er beleid is, of denken dat er plan voor beleid is, maar weten dat niet zeker. Andere studenten zeggen wel te weten dat er beleid is, maar studenten geven ook aan meer te willen weten over de ontwikkelingen binnen de beleidsplannen. De medezeggenschapsraad of opleidingscommissie zijn soms betrokken zijn bij de ontwikkeling van beleid over sociale veiligheid, door bijvoorbeeld advies op een projectplan of een gedragscode. Zij voelen zich daardoor gehoord. Studenten buiten de medezeggenschap zijn niet altijd betrokken bij het ontwikkelen van het beleid, of is het altijd dezelfde student die gevraagd wordt voor input. Sommige studenten geven het op om ideeën aan te dragen omdat ze vinden dat er weinig gedaan wordt met hun ideeën.

Op sommige hogescholen worden studenten (ook buiten mr) juist actief betrokken bij bijvoorbeeld het opzetten van de gedragscode of door mee te denken over informatievoorziening.

*Risico's en cultuur / cultuurverandering*

*Studenten noemen voorbeelden van risico's – weten niet of het management zich met risico's bezig houdt*

Studenten kunnen soms voorbeelden van risicofactoren noemen, zoals het fysieke aspect van sommige opleidingen, de persoonlijke aard van het onderwijs, dat er een informele omgang is met docenten, en dat de opleiding klein is waar iedereen elkaar kent. Studenten geven aan niet te weten of het management zich bezig houdt met risico's of het inventariseren daarvan. Er zijn ook studenten die van mening zijn dat andere opleidingen meer risicofactoren hebben dan die van hen.

*Studenten niet zo bekend met de term risicofactoren – maar omschrijven wel risicofactoren wanneer zij voorbeelden geven van onveilige situaties*

Als we tijdens de gesprekken naar risicofactoren vragen, kunnen studenten niet zo een twee drie bedenken wat risicofactoren zouden kunnen zijn. Wanneer we meer voorbeelden geven herkennen zij de risicofactoren wel. Daarnaast konden we risicofactoren identificeren uit de voorbeelden die studenten geven van onveilige situaties. Zo zeggen studenten dat de feedback van docenten soms onprettig wordt gebracht, is de beoordeling van docenten niet altijd objectief of verschilt deze tussen docenten, hebben medewerkers soms een dubbele pet op wat een drempel is om iemand aan te spreken, vinden zij dat docenten niet altijd goed om kunnen gaan met feedback van studenten, voelen zij zich niet anoniem genoeg om docenten aan te spreken.

*Hoewel sommige studenten situaties soms als onveilig ervaren – ervaren andere de school juist als (te) veilig*

Zoals hierboven te lezen was, geven studenten verschillende voorbeelden van situaties waarin zij zich soms onveilig voelen, zo ervaren studenten de feedback,

beoordeling, en de dubbele pet van docenten soms als onveilig, en vinden zij dat docenten soms een dubbele pet op hebben en niet om kunnen gaan met feedback van docenten. Sommige studenten ervaren de cultuur op hun opleiding als te veilig en vinden het zelfs saai. Studenten geven aan dat de feedback en beoordeling veilig voelt, en voelen zich veilig om een gesprek over sociale veiligheid te voeren en hun mening te geven.

#### *Docenten ervaren de cultuur als onveilig*

Ook docenten kunnen de cultuur als onveilig ervaren, zeggen studenten. Sommige studenten geven aan dat docenten ervan schrikken als studenten hun werkwijze niet appreciëren, deze docenten zijn niet anders gewend. Ook geven studenten aan dat studenten macht hebben over docenten, doordat ze feedback geven op hun functioneren. Dat wordt door sommige docenten ook als onveilig ervaren.

#### *Uitvoeren van de maatregelen*

Wanneer we kijken naar de verzameling van acties en maatregelen die uit de gesprekken met studenten komen, onderscheiden we acties en maatregelen die genomen worden op twee gebieden. Ten eerste zijn er maatregelen op het gebied van melden en klachten. Dit zijn curatieve maatregelen, oftewel maatregelen en acties gericht op opvang en bescherming van klager en aangeklaagde nadat er een incident heeft plaatsgevonden. Daarnaast onderscheiden we maatregelen en acties die gericht zijn op de normen, waarden en gedrag van de mensen in de organisatie, oftewel preventieve maatregelen gericht op cultuur. Hoewel alle andere partijen ook maatregelen noemen die op het onderwijs zijn gericht, hebben studenten deze niet benoemd.

#### *Aan de ene kant meer zichtbaarheid melden en klachten, aan de andere kant behoefte aan informatie en onafhankelijk vertrouwenspersoon*

Aan de ene kant geven studenten aan dat er een vertrouwenspersoon aanwezig is, dat de informatievoorziening op het internet verbeterd is, en de vertrouwenspersoon zich zelfs soms fysiek heeft voorgesteld. Ook zeggen zij dat zij als eerste lijn voor hulp bij de studieloopbaanbegeleider terecht kunnen, en (voor hun gevoel soms onterecht) doorverwezen worden naar de studentpsycholoog voor niet studie-gerelateerde zaken. Daartegenover geven studenten ook aan dat ze (naast de aanwezigheid van een interne ook) behoefte hebben aan de aanwezigheid van een extern vertrouwenspersoon, of onafhankelijk vertrouwenspersoon buiten de eigen opleiding of faculteit. Daarentegen vinden enkele studenten een vertrouwenspersoon vanuit de eigen opleiding juist fijn. Studenten zeggen dat studenten over het algemeen moeilijk te bereiken zijn en vinden dat zij weinig informatie of voorlichting ontvangen. Studenten denken daarnaast dat docenten niet weten waar zij studenten naartoe kunnen doorverwijzen.

#### *Deel studenten vertrouwen klachtenafhandeling, maar deel ervaart drempels, bagatelliseert probleem of heeft angst voor gevolgen carrière*

Een deel van de studenten heeft vertrouwen dat hun klachten op een juiste manier worden afgehandeld binnen de hogeschool. Daartegenover ontbreekt het vertrouwen bij een deel van de studenten juist om een formele klacht in te dienen. Studenten

zeggen drempels te ervaren om een formele klacht in te dienen, zonder uit te wijden over de precieze drempels. Anderen bagatelliseren de ernst van hun klacht, bijvoorbeeld omdat een medewerker aan wie ze een voorval hebben voorgelegd, twijfelt of het wel echt een probleem is. Ook zijn studenten bang dat ze nadelen in beoordeling of carrière zullen ervaren als ze problemen aankaarten.

#### *Deel studenten bekend en deel onbekend met aanspreekpunten en klachtenprocedures*

Een deel van de studenten is bekend met klachtenprocedures. Zij weten wie eerste aanspreekpunt is bij klachten of problemen, en weten dat er vertrouwenspersonen zijn, waarvan een deel expliciet weet wie dat zijn. Ook zijn er studenten die weten dat er een klachtenloket is. Anderzijds zijn er studenten die niet bekend zijn met klachtenprocedures en/of denken dat hun medestudenten dat (ook) niet zijn. Studenten geven aan dat studenten geneigd zijn het pas uit gaan zoeken als het nodig is.

#### *Succesfactoren en aandachtspunten*

##### *Zowel de zichtbaarheid en de behoefte aan maatregelen gericht op sociale veiligheid verschilt bij studenten (zichtbaarheid en draagvlak)*

Zowel de maatregelen als de gedragscode is bij een deel van de studenten bekend, maar bij een deel ook niet. Ook zeggen studenten aan de ene kant dat docenten wel bekend zijn met de regels, maar dat gastdocenten de regels (waarschijnlijk) niet kennen. Het nut van een gedragscode verschilt ook tussen studenten. Aan de ene kant vinden studenten de gedragscode zinvol. Zo zijn er studenten die zelf aan de ontwikkeling van de code hebben meegewerkt en vinden zij dat dit een goed voorbeeld geworden is voor niet-kunstopleidingen. Aan de andere kant zijn er studenten die de gedragscode niet zinvol vinden, omdat zij geen behoefte hebben aan regels.

##### *Behoefte aan gesprek over sociale veiligheid onder studenten en docenten verschilt (draagvlak)*

Het gesprek vindt volgens studenten op de ene hogeschool juist heel sterk plaats, onder medestudenten, medewerkers en/of het bestuur, terwijl studenten op een andere hogeschool aangeven dat er geen gesprek plaats vindt, of ze zeggen niet te weten of er gesprek plaatsvindt. Een deel van de studenten spreekt uit dat zij de behoefte hebben om vaker in gesprek te gaan en meer bewustzijn te willen binnen de organisatie over sociale veiligheid. Studenten benoemen een aantal verbetermogelijkheden om het gesprek over sociale veiligheid op gang te brengen. Zo zeggen zij dat meer zichtbaarheid van de directie of het bestuur zou helpen, dat docenten naar feedback van studenten zouden moeten luisteren, en er behoefte is aan gesprek over bijvoorbeeld incidenten, en inclusie en diversiteit. Anderzijds zijn er studenten die het niet nodig vinden om (meer) aandacht te besteden aan sociale veiligheid. Volgens studenten verschilt het draagvlak voor het onderwerp ook onder medewerkers en hebben docenten geen behoefte aan meer aandacht voor sociale veiligheid.

#### *Monitoren en evalueren, en bijstellen van maatregelen*

Controleren en aanpassen zijn de twee laatste fases van de pdca-cyclus. We hebben de acties die genoemd werden op het gebied van controleren en aanpassen ingedeeld in acties die horen bij een verschillende fases van volwassenheid waarin de pdca-cyclus ontwikkeld is: een *oriënterende fase*, een *beginnende*, of een *groeierende fase*.

#### *Oriënterende fase*

*Check: studenten vinden het te vroeg, of weten niet of de hogeschool de uitvoering en het effect van maatregelen controleert*

Studenten geven aan dat het nog te vroeg is om effect van maatregelen te meten, omdat bijvoorbeeld de gedragscode nog niet is gedeeld binnen de kunstopleiding. Een deel van de studenten weet niet wat er aan controle gebeurt, zij weten niet wat het kernteam doet, of er gemonitord wordt, of denken dat het bestuur geen zicht heeft op klachten om dat de opleiding het aantal klachten niet hoeft te verantwoorden. Studenten geven aan dat ze niet weten hoe je erachter komt of een klachtenprocedure werkt, of dat er weinig klachten zijn, of intern worden opgelost – dus dat controle niet nodig is. Studenten geven aan dat zij het idee hebben dat studieloopbaanbegeleiders niet aangesproken worden als zij de gedragscode niet bespreken (handhaving).

*Act: nog tijd nodig, of denken dat het niet gebeurt – geen terugkoppeling klachten medezeggenschapsraad of individuele studenten*

Ook over het evalueren en aanpassen van het beleid zeggen studenten dat dat nog tijd nodig heeft. Sommige studenten denken dat het bestuur het beleid voor sociale veiligheid niet evalueert. Studenten die in de medezeggenschap zitten, melden dat informatie over formeel ingediende klachten niet wordt teruggekoppeld naar de medezeggenschap. Studenten zeggen ook niet altijd terugkoppeling te krijgen over de afhandeling van incidenten, of op hun input op plannen, terwijl studenten aangeven wel behoefte te hebben aan terugkoppeling.

#### *Beginnende fase*

*Check: NSE en enquête om sociale veiligheid te onderzoeken*

Studenten zeggen dat de hogeschool de NSE gebruikt om sociale veiligheid te onderzoeken. Studenten geven soms zelfs aan dat zij door de hogeschool verplicht worden om de NSE in te vullen. Ook hebbe sommige hogescholen een enquête laten uitzetten door een extern bedrijf, als een eerste meting van sociale veiligheid.

*Act: gedragscode levend houden, evalueren met de medezeggenschapsraad en er is een overlegstructuur aanwezig*

Sommige studenten geven aan dat er een plan is om de gedragscode levend te houden door deze elk semester of elk collegejaar aan te passen. Ook betrekken sommige hogescholen de medezeggenschapsraad bij evaluaties door bijvoorbeeld het onderzoeksrapport over sociale veiligheid voor te leggen. Hoewel deze nog niet altijd gebruikt wordt om sociale veiligheid te bespreken is er tussen het college van bestuur of de directie en de raden wel een bestaande overlegstructuur aanwezig.

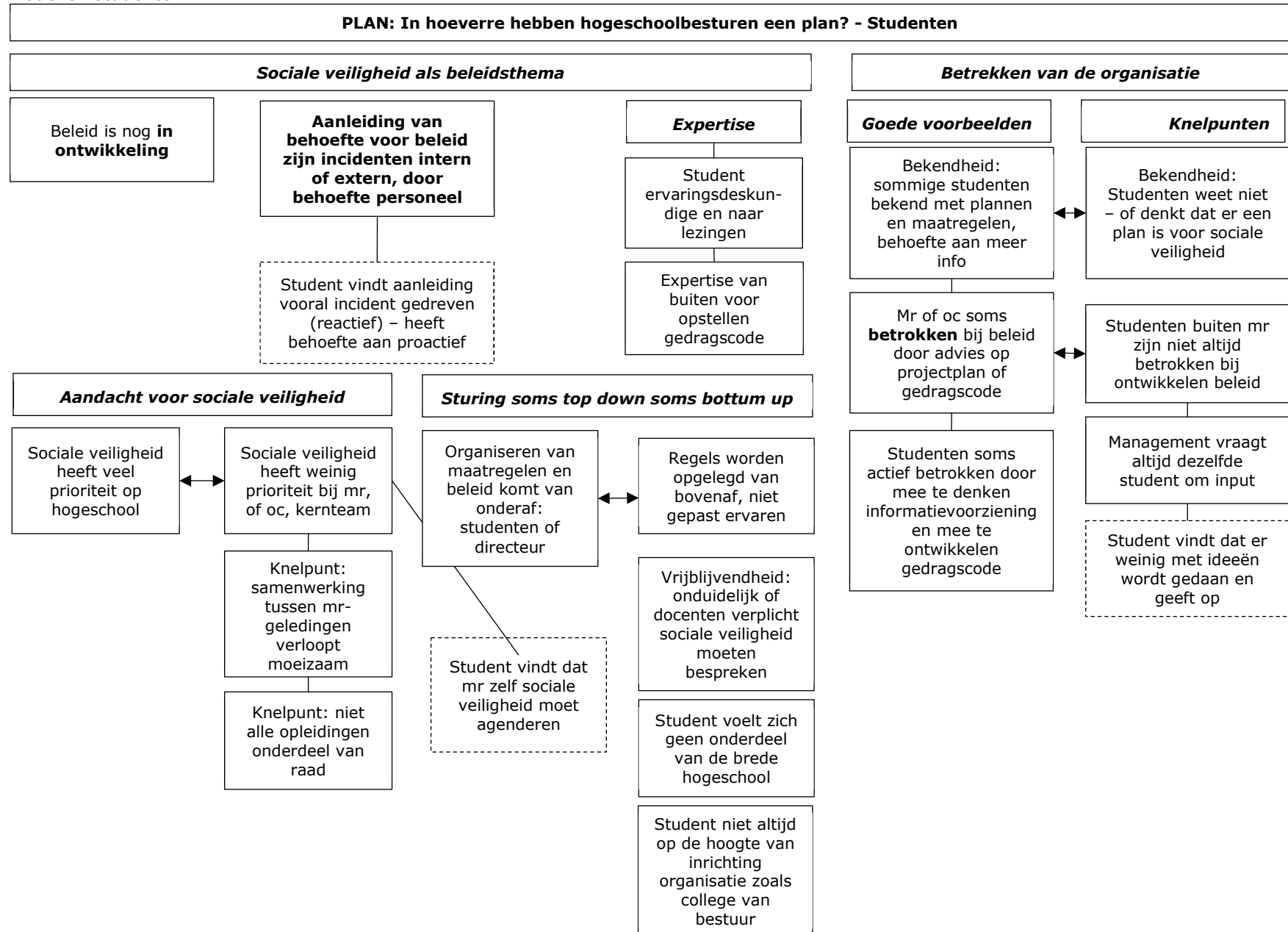
#### *Groeierende fase*

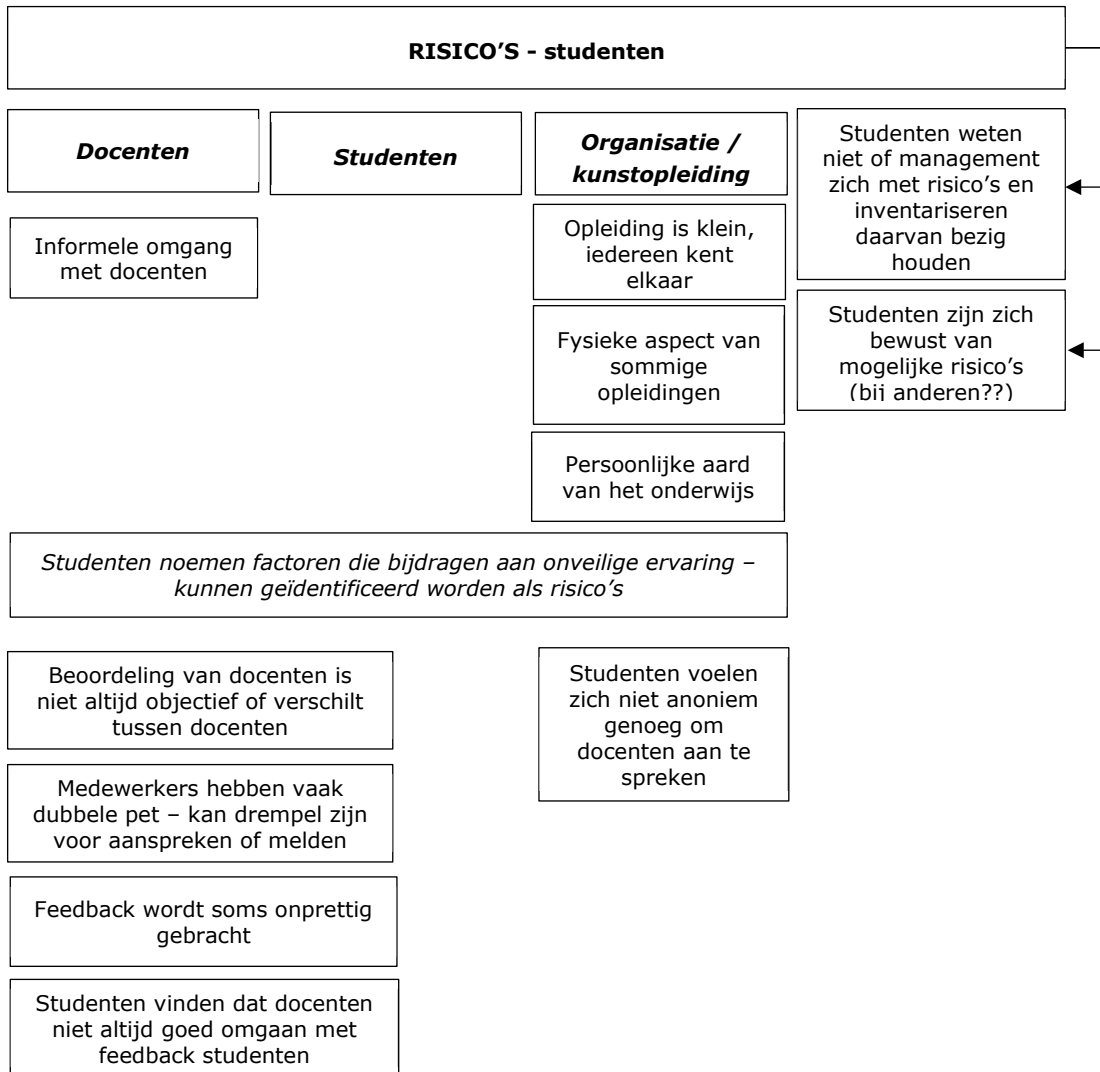
*Check: Geen structurele controle op uitvoering en effect van maatregelen en acties.*

Er zijn door studenten geen acties genoemd die duiden op een structurele controle van de uitvoering en het effect van maatregelen. Op het gebied van het structureel evalueren en aanpassen van het beleid geven zij wel enkele voorbeelden.

*Act: Studenten krijgen terugkoppeling over afhandeling klachten, leidinggevende komt vragen stellen in de klas, student geeft input en er volgen aanpassingen*

Sommige studenten geven aan terugkoppeling te krijgen over de afhandeling van hun klachten. Ook zeggen studenten dat er drie keer per semester leidinggevenden vragen komen stellen in de klas, gerelateerd aan sociale veiligheid. Studenten worden ook gevraagd input te geven door suggesties te geven voor het gebruik van budget, of aanpassingen in het curriculum, waar volgens ook aanpassingen uit voort komen.







**DO: In hoeverre voeren hogeschoolbesturen acties en maatregelen uit? – Studenten**

**Acties en maatregelen**

**Ervaringen met uitvoering van maatregelen in de**

**Curatief**

**Preventief**

*Succesfactoren*

*Aandachtspunten*

**Melden en klachten**

**Gedrag norms**

*Succesfactoren*

*Aandachtspunten*

Aanwezigheid vertrouwenspersoon

Studenten behoefte aan extern onafhankelijk

Informatievoorziening internet soms verbeterd

Student moeilijk te bereiken en weinig informatie of voorlichting

Informatie over vertrouwenspersoon soms fysiek voorgesteld

Docenten weten niet waarheen doorverwijzen

Studieloopbaanbegeleider als eerste lijn – doorverwijzing studentpsycholoog

Drempel klacht indienen, of bagatelliseren probleem, of angst

Werkgroep maakt routekaart voor problemen

Geen vertrouwen in

Vertrouwen in

Procedures zijn bekend

Procedures zijn niet

Studenten zijn weten dat er een klachtenloket is

Studenten kennen eerste aanspreekpunt voor problemen, en/of klachten

Gesproken studenten zijn niet bekend met klachtenprocedures

Studenten weten dat er vertrouwenspersoon is (soms niet wie)

Andere studenten weten waarschijnlijk niet hoe procedures werken

Gedrag scode

Gesprek (soms periodiek) geïnitieerd docenten, studieloopbaanbegeleiders, bestuurder, klas

Trainingen medezeggenschapsraad en docenten

Studenten aanspreekvorm aangeven

Diversiteit en inclusie: workshops en aannamebeleid

Gastdocenten vooraf gedragsregels sturen

Scenes spelen, voorstelling maken, oefenen met fysieke grenzen

*Studenten hebben geen onderwijsgerichte maatregelen genoemd*

Student herkent verschillende maatregelen

Student herkent maatregelen niet, noch structurele maatregelen

Gedragscode is bekend

Gedragscode is niet

Studenten vinden gedragscode zinvol – voorbeeld voor niet-kunstopleidingen

Studenten vinden gedragscode niet zinvol – geen regels

Vaste docenten zijn bekend met regels rond sociale veiligheid

Gastdocenten kennen gedragscode (waarschijnlijk niet)

Gesprek vindt wel plaats

Gesprek vindt niet plaats

Behoeft e van studenten: vaker in **gesprek** en meer **bewustwording** en heeft suggesties wat zou helpen

Studenten geen behoefte (meer) aan aandacht sociale

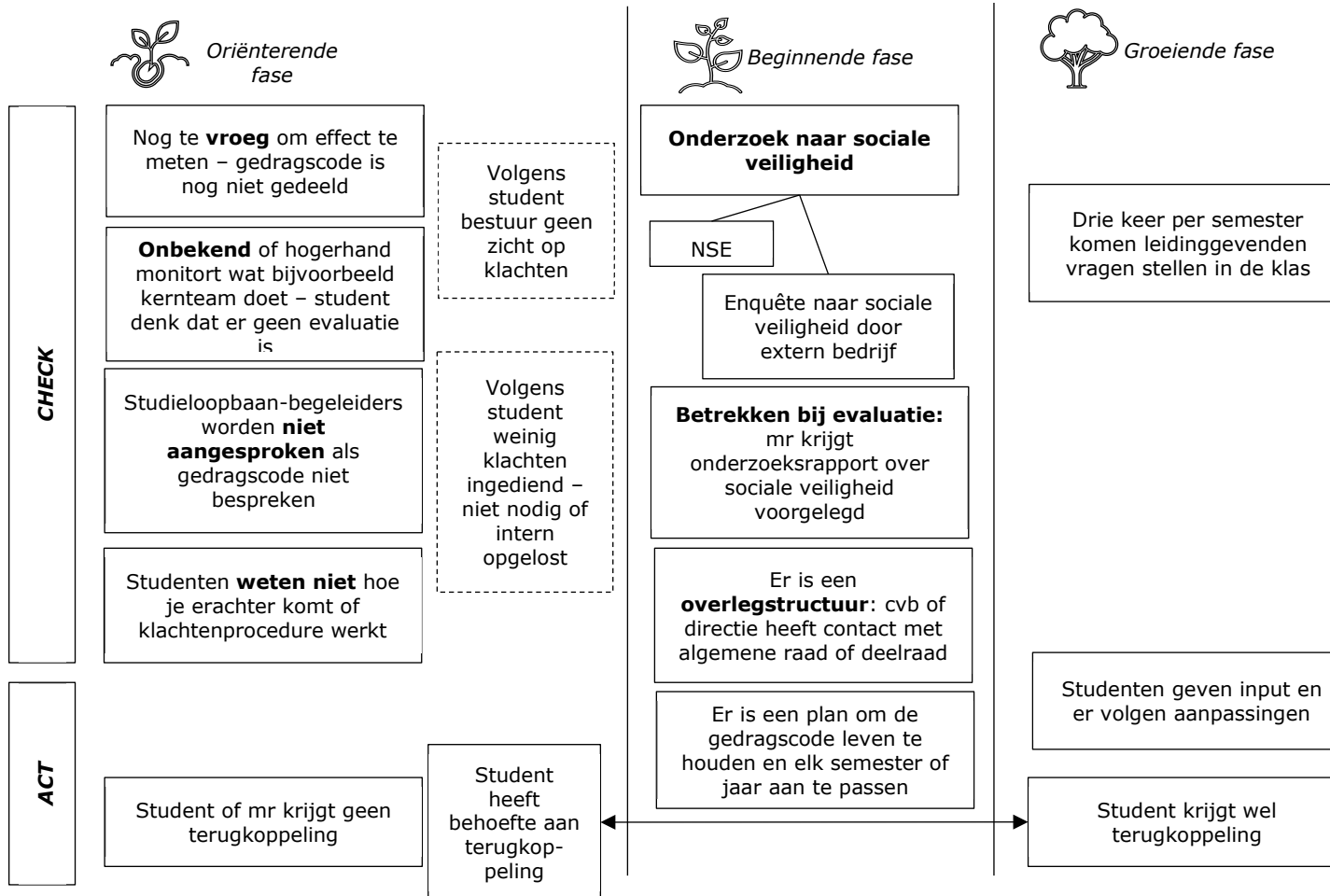
Behoeft e en aandacht verschilt onder medewerkers

Management reageert niet altijd op (verhalen over) sociale onveiligheid

Angst aanspreken

Rekening houden met taal en verantwoordelijkheid internationale studenten

**CHECK en ACT: In hoeverre controleren en evalueren hogeschoolbesturen het beleid/maatregelen en passen zij het aan? – Studenten**



## 4.5 Examencommissies

### 4.5.1 Beschrijving gesprekken examencommissies

#### *Beleidsontwikkeling*

*Examencommissies streven een veilig leerklimaat na, maar zien voor zichzelf een minimale rol in beleid voor sociale veiligheid*

Vanuit de gesprekken met examencommissies is naar voren gekomen dat examencommissies een veilig leerklimaat nastreven. Een deel van de examencommissies zegt dat er specifieke maatregelen voor beoordeling en toetsing aanwezig zijn voor het bevorderen van sociale veiligheid (zie ook 'check'). Echter, een ander deel ziet sociale veiligheid als iets dat niet per se bij hun wettelijk taak hoort. Het is wat hen betreft aan bijvoorbeeld een toetscommissie om het beleid te maken, ook als het gaat om maatregelen voor sociale veiligheid bij de beoordeling. Ook zeggen sommige examencommissies dat beoordelen een organisch proces is, en dat docenten elkaar scherp houden. Zij nemen dan maatregelen om te bevorderen dat docenten elkaar scherp houden, bijvoorbeeld door standaard studenten integraal te beoordelen door meerdere docenten. De examencommissie controleert en borgt de kwaliteit van toetsing en examinering, maar ontwerpt niet bijvoorbeeld criteria voor examinatoren op het gebied van sociale veiligheid. Overkoepelend beleid is volgens sommige niet mogelijk vanwege het unieke karakter van opleidingen.

*Beleid voor sociale veiligheid bij beoordeling en toetsing wordt veelal bij opleidingen zelf geïnitieerd, examencommissies worden niet of nauwelijks betrokken*

Wat betreft het algemene beleid voor sociale veiligheid op de hogeschool zeggen zij dat het kunstonderwijs voorop loopt, maar ook dat het centrale beleid van de hogeschool moeilijk naar de werkvloer doorsijpelt, door bijvoorbeeld de vrijblijvendheid van de maatregelen. Opleidingen organiseren ook zelf maatregelen, bijvoorbeeld op het gebied van aanpassing van beoordelingsmethoden. Dit is vaak een rol van de toetscommissie. De examencommissie en de toetscommissie functioneren soms los van elkaar en soms valt de toetscommissie onder verantwoordelijkheid van de examencommissie. De examencommissies worden soms wel en soms niet betrokken bij het algemene beleid voor sociale veiligheid, bijvoorbeeld om advies te geven over veilig beoordelen. Zij hebben daar echter niet altijd behoefte aan – mede omdat sommige geen rol zien voor de examencommissie in het bedenken of adviseren van maatregelen. Het bewustzijn van sociale veiligheid als onderwerp voor bijvoorbeeld beoordelen en toetsen – is binnen de organisatie bij een deel aanwezig, maar bij een deel ook helemaal niet.

#### *Risicofactoren*

*Examencommissies zien feedback geven, gebrek aan diversiteit en didactische scholing en persoonlijke voorkeuren als risico's*

Examencommissies zeggen geen risico's te inventariseren op het gebied van sociale veiligheid bij bijvoorbeeld beoordelen en toetsen. Wanneer we ze vragen naar risico's die zij waarnemen moeten zij daar veelal over nadenken, maar kunnen zij verschillende risico's noemen die bijvoorbeeld een rol kunnen spelen bij het beoordelen, zoals de manier waarop feedback docenten feedback geven, persoonlijke voorkeuren en gebrek aan diversiteit of didactische opleiding bij docenten die beoordelen. Voor overige risico's zie de modellen op pagina 58 tot en met 60.

### *Uitvoeren van de maatregelen*

#### *Klachten en bezwaarprocedures zijn ingericht, maar examencommissies krijgt weinig of geen klachten over sociale veiligheid*

Wanneer we kijken naar de verzameling van acties en maatregelen die uit de gesprekken met examencommissies komen zien we acties en maatregelen die genomen worden op drie gebieden. Zie de modellen op pagina 58 tot en met 60 voor een overzicht. Ten eerste zijn er maatregelen op het gebied van meldingen en klachten, zoals onderzoek naar klachten, procedure voor bezwaar over toetsing of examinering, en de vastgelegde lijn van klachtenafhandeling. Klachten die bij de examencommissie terecht komen zijn vooral klachten over toetsing en examineren. Zij ervaren knelpunten bij (het oplossen van) klachten doordat de klager anonimiteit moet opgeven, of doordat klager of aangeklaagde verschillen in culturele achtergrond. Sommige examencommissies zeggen nauwelijks tot nooit klachten te krijgen.

#### *Bij verschillende maar niet alle opleidingen worden maatregelen ingezet om beoordelingen sociaal veiliger te maken*

Een tweede categorie maatregelen is gericht op het onderwijs, het beoordelen en toetsen. De meest voorkomende maatregelen die hogescholen nemen om de beoordeling voor studenten veiliger te maken zijn beoordelen door meer dan één persoon (vier ogen principe), en ontwikkelingsgericht beoordelen door bijvoorbeeld leeruitkomsten te gebruiken en studenten te laten reflecteren op de beoordeling. Verschillende andere voorbeelden zijn te zien in de modellen op pagina 58 tot en met 60. Ook zijn in de figuur knelpunten te zien rondom (de aanpassingen) in het beoordelen, zoals moeite met bepalen van eindtermen bij kunstopleidingen, en onbekendheid van eindtermen bij studenten. De verzameling van maatregelen betekent niet dat op alle opleidingen deze inzetten. Uit de gesprekken kwam vaak naar voren dat instellingen of faculteiten de maatregelen niet overkoepelend inzetten, maar dat deze per afdeling of opleiding worden ingezet (zie ook plan, vrijblijvendheid en *bottom up* beleid).

#### *Examencommissie zet zelf geen maatregelen in op het gebied van sociale veiligheid*

Een derde categorie maatregelen zijn algemene maatregelen die de hogeschool heeft genomen op het gebied van sociale veiligheid (zie de modellen op pagina 58 tot en met 60). Daarnaast zeggen examencommissies zelf geen maatregelen in te zetten op het gebied van sociale veiligheid. Zij spreken wel bijvoorbeeld docenten aan op hun feedbackstijl tijdens het bijwonen van beoordelingen, of laten opleidingen van elkaar te leren door elkaar feedback te geven op hun beleid. Sommige examencommissies kijken overigens bij het bijwonen van beoordelingen wel naar maatregelen die ingezet zijn om de beoordeling veiliger te maken (zie check en act hieronder).

#### *Didactische opleiding docenten met aanstelling verplicht, maar slechts door een deel behaald – en andere succesfactoren en knelpunten*

In de praktijk komen verschillende succesfactoren en aandachtspunten naar voren op het gebied van maatregelen voor sociale veiligheid. Zo is een didactische opleiding voor beoordelaars en voor docenten met een aanstelling verplicht, maar is

de didactische opleiding slechts door een deel van de docenten behaald. Het is een knelpunt dat docenten eerst een pedagogisch didactische aantekening (pda) moeten halen voordat zij met de basis kwalificatie examineren (bke) kunnen starten. Ook is het behalen van een didactische graad heel belastend voor docenten met een kleine aanstelling, waar er veel van zijn in het kunstonderwijs. Andere aandachtspunten zijn weinig draagvlak voor regels onder docenten, studenten die slecht bereikbaar en slecht op de hoogte zijn. De examencommissie zegt ten slotte meestal in reactie op incidenten te handelen, maar niets aan de voorkant te hebben geregeld. Examencommissies benoemen ook factoren die positief effect hebben, zoals de eerstelijns hulp die studieloopbaanbegeleiders bieden voor studenten, en de vaste docenten die een belangrijke rol vervullen in het volgen van de ontwikkeling van studenten.

#### *Monitoren en evalueren, en bijstellen van de maatregelen*

Controleren en aanpassen zijn de twee laatste fases van de pdca-cyclus. We hebben de acties die genoemd werden op het gebied van controleren en aanpassen ingedeeld in acties die horen bij een verschillende fases van ontwikkeling: een *oriënterende fase*, een *beginnende*, of een *groeierende fase*.

*Oriënterende fase: geen controle en evaluatie, sommige zien door het ontbreken van signalen geen urgentie, anderen zouden wel willen maar weten niet hoe*  
*Sommige examencommissies geven aan dat zij de opvolging van aandachtspunten die ze hebben gerapporteerd, niet controleren.* Ook geeft een deel aan beoordelingen niet te controleren door aanwezig te zijn bij beoordelingsgesprekken of door toetsuitkomsten te analyseren. In een gesprek komt naar voren dat sommigen vinden dat zij niet kunnen meekijken, omdat dit op zichzelf een onveilige situatie creëert. In dat geval controleren zij de beoordelingsinstrumenten wel steekproefsgewijs. Ook geven sommigen aan dat er geen informatie is gebundeld of verzameld, waardoor zij niets kunnen controleren. Wanneer wij vragen of de examencommissie sociale veiligheid controleren of evalueren, geven sommige aan dat er geen signalen zijn, dus dat maatregelen niet nodig zijn. Er zijn echter ook examencommissies die aangeven dat zij nog niet controleren of evalueren, maar dat zij zoeken naar manieren om dat wel te doen. Ten slotte geeft een deel van de examencommissies aan dat zij geen borgingsmaatregelen hebben, en een beperkte handhavende rol te hebben op het gebied van sociale veiligheid. Zij geven bijvoorbeeld aan dat zij opereren met distantie maar wel vanuit de WHW, geen controlerende maar adviserende rol hebben, zij wel kunnen bijvoorbeeld zeggen of een beoordelingsmethode werkt, maar het college van bestuur heeft de keuze om er wel of niet iets mee te doen.

#### *Beginnende fase: kijken naar signalen en verzamelen informatie beoordelingen – maar niet structureel*

Sommige examencommissies kijken wel naar signalen van sociale onveiligheid en verzamelen informatie over beoordelingen, maar zij doen dit niet structureel. Verschillende knelpunten op het gebied van het evalueren van sociale veiligheid bij toetsen en evalueren die examencommissies noemen zijn: dat toetsanalyse op faculteitsniveau lastig is, dat evalueren überhaupt lastig is door de spanning tussen

evaluatie en kritiek, en dat het evalueren van de kwaliteit van toetsen geen onderdeel is van het verslag naar het college van bestuur.

*Groeiende fase: (structureel) kijken naar beoordelingen en ook naar factoren die sociale veiligheid beïnvloeden – soms ook een handhavende rol*

Een deel geeft aan beoordelingen structureel te controleren, en daarbij ook te kijken of specifieke factoren tijdens de beoordeling aanwezig zijn die zorgen voor een veilige omgeving voor de studenten. Voor voorbeelden zie de modellen op pagina 58 tot en met 60. Een deel van de examencommissies zegt ook structureel te evalueren door middel van rapportages en adviezen, en opvolging ervan te bekijken. Ook zeggen examencommissies de kwaliteit van toetsing geborgd te hebben door bijvoorbeeld de onafhankelijkheid van beoordelaars, de inrichting van een bezwaarprocedure en hoor en wederhoor. Sommige examencommissies vinden dat zij wel een handhavende rol hebben, ook op het gebied van sociale veiligheid. Zij geven bijvoorbeeld aan dat wanneer er bij beoordelingsgesprekken geen vier ogen aanwezig zijn, de examencommissie bepaalt dat deze methode eruit moet. Examencommissies geven aan dat zij de bevoegdheid hebben om examinatoren toe te wijzen en te zeggen dat een vorm van toetsing niet mag, en dat zij dit ook handhaven.

*Cultuur en cultuurverandering*

*Het gesprek over sociale veiligheid wordt steeds meer gevoerd, maar cultuurverandering heeft tijd nodig, en – denk ook aan de (on)veiligheid van docenten*

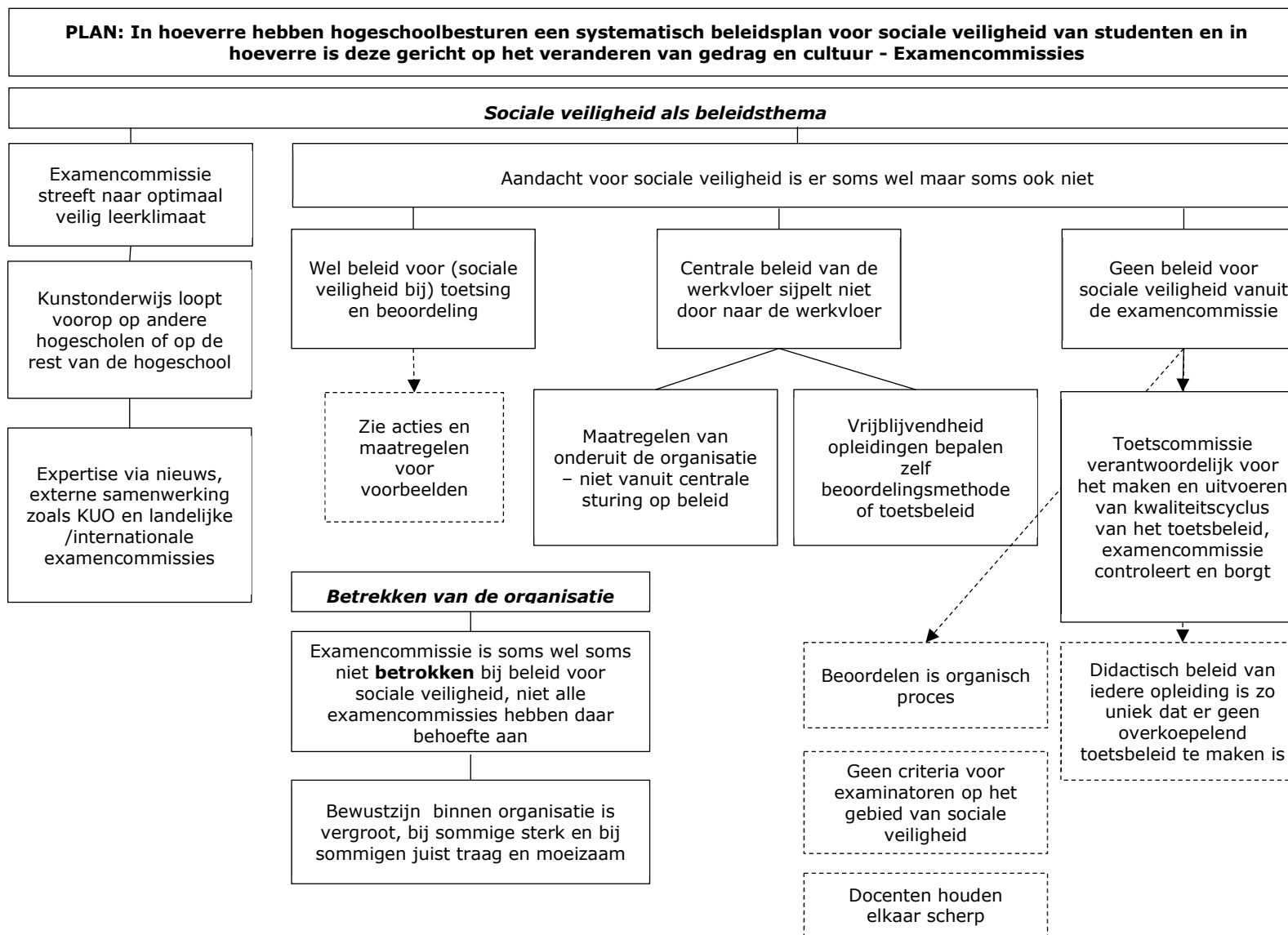
Hoewel we niet specifiek gevraagd hebben naar de heersende cultuur op de kunstacademie of kunstopleiding, hebben diverse gesprekspartners wel uitspraken gedaan over de heersende cultuur of de cultuurverandering. Een paar examencommissies geven aan dat docenten en studenten elkaar aanspreken bij hun op de opleiding of academie, dat het gesprek over sociale veiligheid steeds meer wordt gevoerd, maar dat dat ook moeilijk is als er bijvoorbeeld geen aanleiding is. Ook is gezegd dat cultuurverandering tijd nodig heeft en er altijd iets kan gebeuren, ook als je 'het goed geregeld hebt'. Aandachtspunten die zij noemen zijn bijvoorbeeld onveiligheid van docenten door werkdruk, of door gevolgen van anonieme klachten, en verschillen tussen culturen binnen de instelling zelf.

*Gesprekspartners lijken niet altijd bewust van risico's op sociale onveiligheid of eigen gedragsnormen*

Opvallend tijdens de gesprekken was dat een deel van de gesprekspartners niet bewust leek te zijn van risico's op sociale onveiligheid. Zie de modellen op pagina 58 tot en met 60. Zo hebben we van gesprekspartners uit examencommissies op verschillende hogescholen gehoord dat er geen signalen zijn, en dat zij dit interpreterden als een teken van veiligheid, hoewel bekend is dat het aantal signalen moeilijk te interpreteren is als veilig of onveilig. Zo kunnen veel signalen betekenen dat men zich juist veilig voelen om te melden, of dat er juist veel incidenten gebeuren. Andersom kunnen weinig meldingen betekenen dat er weinig incidenten zijn om over te klagen, maar kan het ook betekenen dat het zo onveilig is dat mensen niet durven te klagen. Dit bewustzijn leek niet altijd aanwezig bij

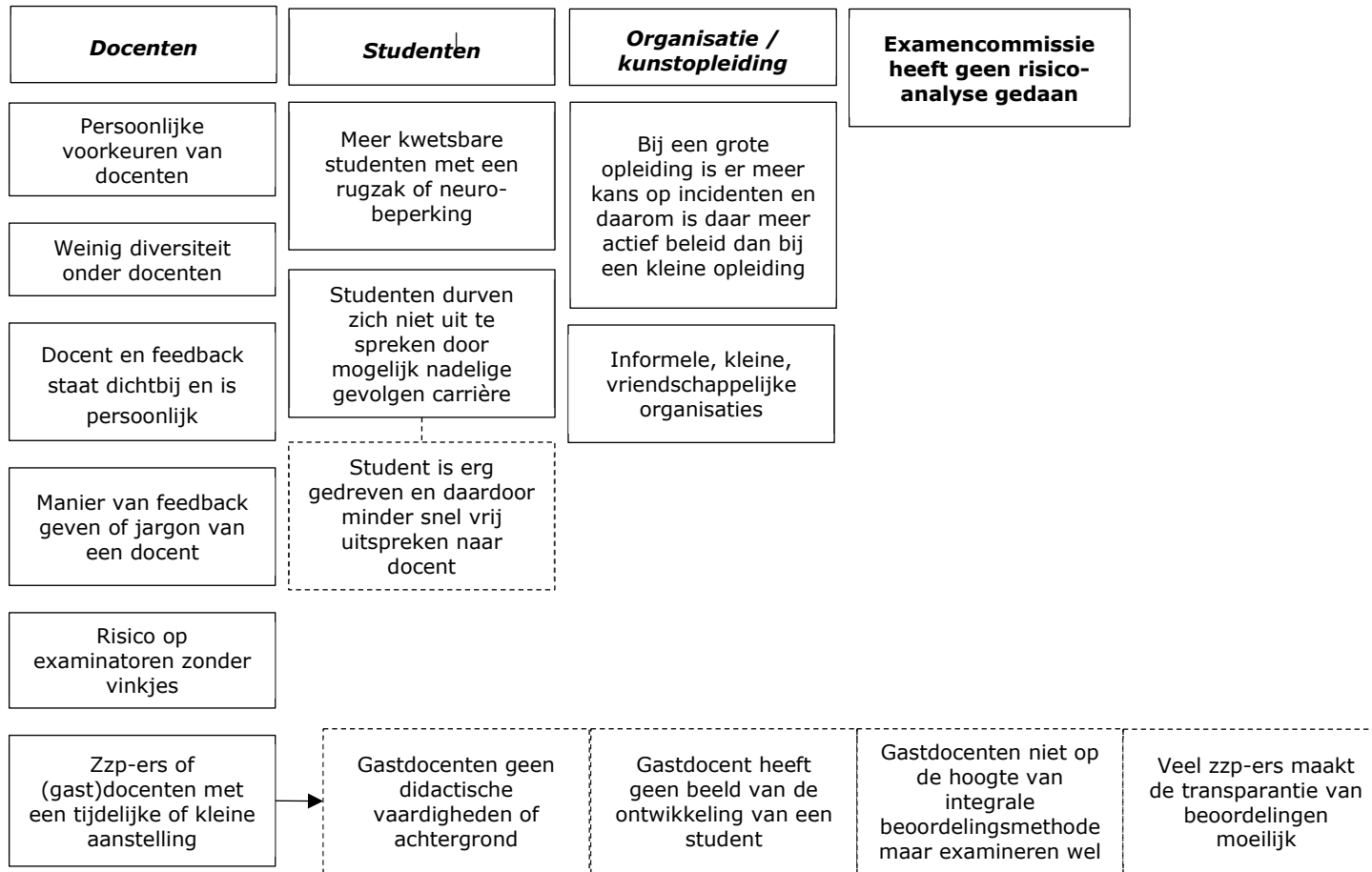
sommige gesprekspartners. Ook leken uitspraken van sommige gesprekspartners er te duiden dat zij zich niet bewust waren van hun eigen onveilige gedrag norms. Er was een gesprekspartner die aangaf dat een botte feedbackstijl alleen bestaat in andere sectoren, of en een persoon die zei: "kijk de praktijk is ook knijter hard. Dus, als een docent soms wat ongenueanceerd feedback geeft, waarbij de student denkt 'oh, mijn God', zo zit de wereld in elkaar, dus mag je best af en toe wel wat incasseren [als student]".

4.5.2 Modellen examencommissie

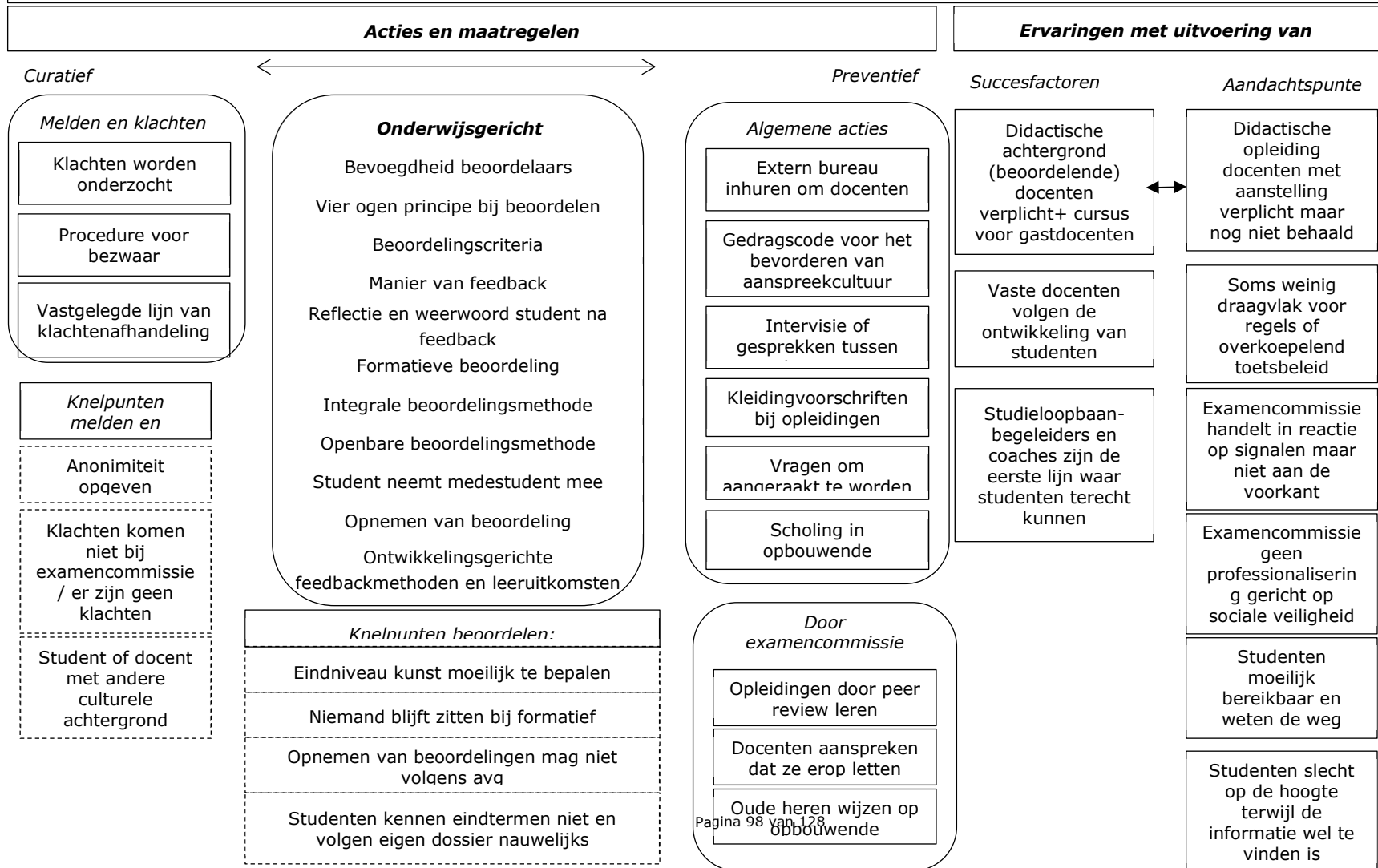




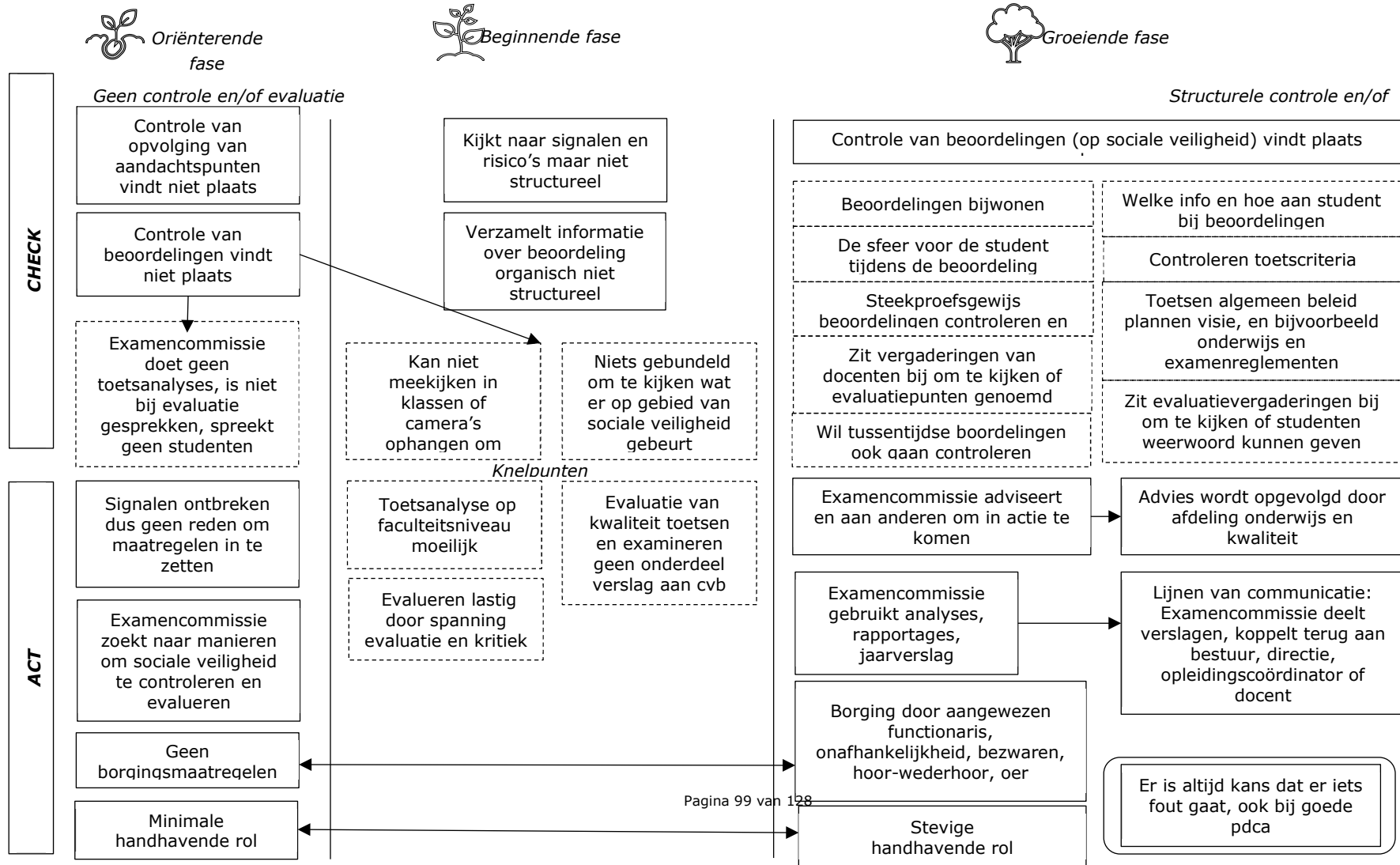
**RISICO'S - Examencommissies**



**DO: In hoeverre voeren hogeschoolbesturen acties en maatregelen voor sociale veiligheid van studenten uit en in hoeverre is deze gericht op het veranderen van aedraa en cultuur - Examencommissies**



**CHECK en ACT: In hoeverre controleren en evalueren hogeschoolbesturen de uitvoering en het effect van het beleid voor sociale veiligheid van studenten, en passen zij het beleid aan - Examencommissies**



**CULTUUR EN CULTUURVERANDERING - Examencommissies**

**CULTUUR**

*Cultuurverandering*

Docenten spreken elkaar en studenten aan

Cultuurverandering en effect maatregelen duurt lang, heeft tijd nodig

Gesprek over sociale veiligheid wordt steeds meer gevoerd, maar niet met iedereen en moeilijk zonder aanleiding

Je weet niet altijd of het veilig is, er kan altijd iets gebeuren

*Aandachtspunten*

Onveiligheid docenten door werkdruk en (gevolgen van) anonieme klachten

Verschillende vestigingen hebben andere bloedgroep en cultuur

*Bewustzijn van (on)veiligheid*

*Bewustzijn risico's*

Korte lijntjes waardoor je elkaar kunt aanspreken

Uit de NSE komt dat studenten zich veilig voelen

Omdat je elkaar kunt aanspreken, heb je het gevoel dat je hetzelfde idee hebt over hoe het hoort

Bij openbare beoordelingen zit iedereen in hetzelfde schuitje, dat creëert veiligheid

Het idee heerst dat studenten zich veilig voelen

*Bewustzijn normen*

"Er zijn geen signalen van studenten dus er zijn geen incidenten"

"Een botte feedback cultuur bestaat alleen in andere sectoren"

"Studenten spelen de discriminatiekaart omdat ze zich minder gehoord voelen"

"Wanneer een docent tegen een student met een kleurtje zegt 'jij zal je wel thuisvoelen bij urban dance' dan bedoelt een docent daar niets mee"

"Het hoort erbij, sommige tekenen van onveilige cultuur moet je accepteren"

## **Bijlage I: Vragenlijst**

*Afgenomen in het voorjaar van 2022 onder hogescholen die kunst- en/of mode-opleidingen verzorgen (totaal 18 instellingen, waarvan 2 instellingen geëxcludeerd wegens een lopend nalevingsonderzoek.*

### **<INTRODUCTIE>**

#### **Online vragenlijst Sociale Veiligheid**

Onderzoek naar sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen in het hoger onderwijs 2022

Beste deelnemer,

De Inspectie van het Onderwijs doet onderzoek naar sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen in het hoger onderwijs. Het onderzoek is gericht op de verantwoordelijkheid van de colleges van bestuur van hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen. We willen inzicht krijgen in de mate waarin en de manieren waarop colleges van bestuur sturen op sociale veiligheid van studenten aan deze opleidingen. Alle hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen zijn gevraagd om een vragenlijst in te vullen.

#### **Beleid voor sociale veiligheid**

We zullen u vragen stellen over het beleid voor sociale veiligheid van studenten aan de kunst- en/of mode-opleidingen (doelen, risico's, maatregelen), de uitvoering van het beleid, monitoring en evaluatie, en de aanpassing van het beleid.

Met sociale veiligheid bedoelen we de mate waarin mensen zich veilig voelen en beschermd worden in een gegeven situatie. Een onderwijsinstelling resp. Opleiding is veilig voor studenten wanneer de sociale, psychische en fysieke veiligheid van studenten niet door handelingen van anderen wordt aangetast (zie ook Contouren Code Sociale Veiligheid en plan van aanpak voor het kunstonderwijs, 20 mei 2021).

#### **Online onderzoek**

Het onderzoek wordt online afgenomen. De instructies voor de verschillende onderdelen verschijnen automatisch op het scherm. Telkens en alleen wanneer u op 'Volgende' klikt, worden de ingevulde gegevens bewaard. U kunt op elk gewenst moment op 'tussentijds opslaan' klikken en de vragenlijst afsluiten, zonder dat de ingevulde gegevens verloren gaan. Wanneer u later verder gaat met de beantwoording, zal de vragenlijst openen waar u was gebleven. Nadat u de vragenlijst volledig heeft ingevuld, wordt u gevraagd de vragenlijst definitief te maken door op 'Antwoorden versturen' te klikken. Wanneer u dit doet, kunt u de vragenlijst niet meer opnieuw openen.

Om u voor te bereiden op de vragen en beter te kunnen navigeren in de vragenlijst, hebben wij in de begeleidende brief een bijlage toegevoegd met een overzicht van de vragen uit de vragenlijst. Zo kunt u eventueel van tevoren informatie die u nodig heeft voor het beantwoorden van de vragen, eerst navragen of opzoeken. Mochten er bij de meerkeuzevragen antwoordopties ontbreken, of mocht u nog iets willen toevoegen aan uw antwoord op een specifieke vraag, dan is daar ruimte voor na ieder onderdeel in de vragenlijst.

#### **Meer informatie en vragen**

De bijgevoegde brief bevat informatie over het onderzoek. Mocht u inhoudelijke vragen hebben naar aanleiding van deze brief, dan kun u contact opnemen met Lotte Veenstra, inspecteur hoger onderwijs, [l.veenstra@owinsp.nl](mailto:l.veenstra@owinsp.nl), of Els van de Lisdonk, inspecteur hoger onderwijs, [e.vandelisdonk@owinsp.nl](mailto:e.vandelisdonk@owinsp.nl).  
<page break>

## **A. ALGEMENE VRAGEN**

**A01. Naam hogeschool** <invulveld>

**A02. Brin hogeschool** <invulveld>

**A03. Welke type(n) kunst- en/of mode-opleidingen verzorgt uw hogeschool? Meerdere antwoorden mogelijk.**

- a. Beeldend
- b. Dans
- c. Theater
- d. Muziek
- e. Vormgeving
- f. Mode
- g. Ander(e) soort kunst- en/of mode-opleiding(en), namelijk: <invulveld>

**A04. Welk van onderstaande beschrijvingen is op uw hogeschool van toepassing?**

- a. Onze hogeschool verzorgt naast kunst- en/of mode-opleidingen ook andere opleidingen.
- b. Onze hogeschool verzorgt alleen kunst- en/of mode-opleidingen.

<page break>

## **B. BELEID VOOR SOCIALE VEILIGHEID VAN STUDENTEN**

In dit deel van de vragenlijst stellen we vragen over de *vormgeving* van het beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. Onder beleid verstaan we het stellen van doelen en van de strategie om die doelen te bereiken binnen een gestelde periode. We vragen naar uw doelen, risico's en maatregelen met betrekking tot sociale veiligheid van studenten.

**B01. Heeft het college van bestuur centraal gestuurd beleid vastgesteld voor sociale veiligheid van studenten?**

- a. Ja
- b. Nee <door naar B07>

**B02. Is het beleid voor sociale veiligheid schriftelijk vastgelegd?**

- a. Ja
- b. Nee

**B03. Biedt het door het college van bestuur vastgestelde beleid voor sociale veiligheid van studenten ruimte voor eigen aan- of invulling door opleidingen?**

- a. Ja, sommige opleidingen hebben een eigen aan- of invulling gedaan
- b. Nee, alle opleidingen volgen het algemene beleid <door naar B07>
- c. Niet van toepassing, wij hebben maar één opleiding, daarvoor geldt het algemene beleid <door naar B07>

<indien B03 = a, opleidingen hebben aanvulling op algemeen beleid, EN A04 = a, multisectoraal>

**B04. Hebben kunst- en/of mode-opleidingen een eigen aan- of invulling gemaakt van het algemeen geformuleerde beleid?**

- a. Ja <door naar B05>
- b. Nee, zij hanteren het algemene beleid <door naar B07>

<indien B03 = a, opleidingen hebben aanvulling op algemeen beleid, EN A04 = b monosectoraal, OF indien B04 = a, kunst heeft aanvulling op algemeen beleid>

**B05. Is het beleid voor sociale veiligheid van studenten hetzelfde voor alle kunst- en of mode-opleidingen van uw hogeschool?**

- a. Ja <door naar B07>
- b. Nee <door naar B06>

<indien B05 = b>

**B06. Let op: De vragen in deze vragenlijst hebben betrekking op het beleid dat u heeft vastgesteld voor al uw kunst- en/of mode-opleidingen. Indien het niet mogelijk is om overkoepelend voor al uw kunst en/of mode-opleidingen antwoord te geven – bijvoorbeeld omdat het beleid teveel verschilt per opleiding – kunt u hieronder aangeven welk beleid u als uitgangspunt neemt voor het beantwoorden van uw vragenlijst.**

- a. Ja, wij hebben algemeen beleid voor alle kunst- en/of mode-opleidingen dat we als uitgangspunt kunnen nemen voor het beantwoorden van de vragenlijst
- b. Nee, wij hebben geen algemeen beleid voor alle kunst- en/of mode-opleidingen, en daarom nemen wij als voorbeeld één van onze kunst- en/mode-opleidingen als uitgangspunt, namelijk (vul hier de **naam van de opleiding** in) <invulveld>

<page break>

**B07. Welk(e) doel(en) heeft uw hogeschool vastgesteld voor sociale veiligheid van studenten in het algemeen, en voor studenten aan de kunst- en/of mode-opleidingen specifiek (indien van toepassing)?**

Toelichting: onder doelen verstaan we een gewenste situatie, iets dat u wilt bereiken.

- a. Doelen in het algemeen: <invulveld>
- b. Doelen voor mode/kunst: <invulveld>
- c. Er zijn geen doelen vastgesteld

<page break>

**B08. Heeft het college van bestuur een risicoanalyse uitgevoerd of laten uitvoeren op het gebied van sociale veiligheid van studenten?**

Toelichting: onder risicoanalyse verstaan we een beoordeling van hoe hoog het risico op sociale onveiligheid is, en het in kaart brengen van risicofactoren die de kans op het ontstaan van sociaal onveilige situaties vergroten.

- a. Ja <door naar B10>
- b. Nee <door naar B21>

<vraag B09 ontbreekt>

<indien A04=a, dus de hogeschool verzorgt naast kunst- en/of mode-opleidingen ook andere opleidingen>

**B10. Welke studenten betref de risicoanalyse op het gebied van sociale veiligheid? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. Een generieke risicoanalyse voor studenten van alle opleidingen aan de hogeschool
- b. Een risicoanalyse voor alle studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen
- c. Een risicoanalyse voor specifieke kunst- en/of mode-opleidingen
- d. Andere (groep) opleidingen of afdelingen, namelijk <invulveld>

<indien A04=b, dus de hogeschool verzorgt naast kunst- en/of mode-opleidingen geen andere opleidingen>

**B11. Welke studenten betref de risicoanalyse op het gebied van sociale veiligheid? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. Een generieke risicoanalyse voor studenten van alle opleidingen aan de hogeschool
- b. Een risicoanalyse voor specifieke kunst- en/of mode-opleidingen
- c. Andere (groep) opleidingen of afdelingen, namelijk <invulveld>

**B12. Wie heeft de risicoanalyse(s) op het gebied van sociale veiligheid uitgevoerd?**

- a. We hebben de risicoanalyse(s) zelf uitgevoerd
- b. We hebben de risicoanalyse(s) laten uitvoeren door een externe organisatie
- c. We hebben sommige risicoanalyses zelf uitgevoerd, sommige hebben we laten uitvoeren door een externe organisatie

**B13. Wanneer is de meest recente risicoanalyse uitgevoerd?**

**Datum:** <invulveld datum>

<page break>

<indien B10 = a OF B11 = a, als de hogeschool een generieke risicoanalyse heeft gedaan op de hele hogeschool >

**B14. Welke risicofactoren zijn uit de risicoanalyse naar voren gekomen, die gelden voor studenten van alle opleidingen aan de hogeschool?**



Toelichting: onder risicofactor verstaan we een omstandigheid die de kans vergroot op sociale onveiligheid van studenten.

NB: Hierna volgt een vraag dit ingaat op risicofactoren voor studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen.

- a. Er zijn geen risicofactoren naar voren gekomen <door naar B16>
- b. [...] <invulveld>
- c. [...] <invulveld>
- d. [...] <invulveld>
- e. [...] <invulveld>
- f. <deelnemer kan zelf extra antwoordopties toevoegen>

**B15. Welke drie van bovenstaande genoemde risicofactoren vergroten de kans op sociale onveiligheid het meest?** Bij drie of minder ingevulde risicofactoren kunt u enkel deze invullen.

**B16. Geef hier eventueel een toelichting.**

<invulveld>

<page break>

<indien B10 = b en/of c OF B11 = b, als de hogeschool een risicoanalyse heeft gedaan voor kunst/modeopleidingen en/of specifieke kunst/modeopleidingen>

**B17. Welke risicofactoren zijn uit de risicoanalyse naar voren gekomen, specifiek voor studenten aan (specifieke) kunst en/of mode-opleidingen?**

Toelichting: onder risicofactor verstaan we een omstandigheid die de kans vergroot op sociale onveiligheid van studenten.

- a. Er zijn geen risicofactoren naar voren gekomen voor studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. <door naar B19>
- b. [...] <invulveld>
- c. [...] <invulveld>
- d. [...] <invulveld>
- e. [...] <invulveld>
- f. <deelnemer kan zelf extra antwoordopties toevoegen>

**B18. Welke drie van bovenstaande genoemde risicofactoren vergroten de kans op sociale onveiligheid het meest?** Bij drie of minder ingevulde risicofactoren kunt u enkel deze invullen.

**B19. Geef hier eventueel een toelichting.**

<invulveld>

<page break>

<indien B7 = a of b (als hogeschool doelen heeft benoemd) EN B08 = a (er een risicoanalyse is uitgevoerd)>

**B20. Zijn de eerder genoemde doelen voor sociale veiligheid van studenten gebaseerd op de uitgevoerde risicoanalyse?**

- a. Ja

- b. Een deel wel, een deel niet
- c. Nee

<page break>

**B21. Op welke onderwerpen heeft uw hogeschool in de afgelopen 4 jaar maatregelen voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en of mode-opleidingen ingezet? Meerdere antwoorden mogelijk**

Toelichting: onder maatregelen verstaan we voorzieningen, instrumenten en/of acties die u inzet om de sociale veiligheid voor studenten binnen uw hogeschool te bevorderen of te waarborgen (preventief en curatief).

- a. Interne communicatie over sociale veiligheid van studenten
- b. Pedagogisch didactische benadering
- c. Diversiteit en inclusie
- d. Meld- en klachtprocedures
- e. Vertrouwenspersonen
- f. Effectief leiderschap
- g. Voorbeeldgedrag
- h. Bewustwording van grensoverschrijdend gedrag
- i. Begeleiding/nazorg van melders
- j. Procedure bij incidenten met grensoverschrijdend gedrag
- k. Andere onderwerpen, namelijk <invulveld>
- l. Onze hogeschool heeft geen maatregelen ingezet voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen <door naar B24/geen vervolgvraag>

**B22. Is er een schriftelijk overzicht waarin maatregelen uiteengezet worden?**

- a. Ja, we hebben een schriftelijk overzicht
- b. Nee, we hebben geen schriftelijk overzicht <door naar B24>

<indien B22 = a, er is een schriftelijk overzicht>

**B23. Welke elementen bevat het schriftelijk overzicht van de maatregelen?**

- a. Een lijst met alle maatregelen
- b. Voor iedere maatregel is geformuleerd wat het gewenste effect is
- c. In het overzicht is een volgorde bepaald waarin de maatregelen moeten worden uitgevoerd
- d. Bij iedere maatregel is benoemd wanneer er tussenevaluaties plaatsvinden
- e. Bij iedere maatregel is benoemd wanneer er een eindevaluatie plaatsvindt
- f. Bij iedere maatregel is benoemd wie verantwoordelijk is voor de uitvoering
- g. Bij iedere maatregel is benoemd wie verantwoordelijk is voor de monitoring en evaluatie
- h. Anders, namelijk <invulveld>
- i. Nee

<page break>

In de Contouren Code Sociale Veiligheid (KUO, 20 mei 2021) zijn de minimaal benodigde organisatieonderdelen beschreven om sociale veiligheid binnen de kunstopleidingen te kunnen borgen. Hieronder zullen wij dieper ingaan op een deel van de beschreven organisatieonderdelen, respectievelijk onafhankelijk melden en de klachtenprocedure.

**B24. Is er binnen uw hogeschool een persoon aangesteld bij wie studenten in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over sociale onveiligheid (zoals grensoverschrijdend gedrag)? Meerdere antwoorden mogelijk**

- Ja, er is binnen de hogeschool **een vertrouwenspersoon** aangesteld
- Ja, er zijn binnen de hogeschool **meerdere vertrouwenspersonen** aangesteld
- Ja, er is binnen de hogeschool een **ombudspersoon** aangesteld
- Nee <door naar B26>

<indien B24 = a b of c, er is vertrouwens/ombudspersoon>

**B25. Ontvangt de vertrouwenspersoon/ombudspersoon scholing over de taken en bevoegdheden die bij deze functie horen?**

- Ja, bij aanvang van de aanstelling
- Ja, bij aanvang van de aanstelling, en daarna jaarlijkse (bij)scholing
- Ja, er is jaarlijkse (bij)scholing
- Nee
- Anders, namelijk:
- Weet ik niet

**B26. Is er vanuit uw hogeschool een persoon buiten uw instelling aangesteld (zoals bij een arbodienst, branche) bij wie studenten in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over sociale onveiligheid (zoals grensoverschrijdend gedrag)? Meerdere antwoorden mogelijk**

- Ja, een externe vertrouwenspersoon via <invulveld>
- Ja, we maken gebruik van een gemeenschappelijke ombudspersoon voor de kunstsector via Mores
- Nee
- Anders, namelijk <invulveld>

<indien B24 = a b of c (ja) en/of B26 = a b of d (ja of anders) | indien B24=d(nee) EN B26=d(nee) door naar B028>

**B27. Krijgen studenten voorlichting over wie de vertrouwenspersoon is en hoe ze contact kunnen leggen? Meerdere antwoorden mogelijk**

- Ja, alle eerstejaars krijgen hier schriftelijke voorlichting over bij aanvang van hun studie
- Ja, alle eerstejaars krijgen hier een mondelinge voorlichting over bij aanvang van hun studie
- Ja, in jaarlijkse voorlichtingsbijeenkomsten
- Ja, in jaarlijkse schriftelijke voorlichting
- Ja, er staat informatie op intranet
- Ja, tijdens mentorgesprekken
- Anders, namelijk <invulveld>

h. Nee

**B28. Is er binnen uw hogeschool een functionaris ten behoeve van inclusie en diversiteit?**

- a. Ja
- b. Nee

<page break>

**B29. Is er een formele klachtstructuur voor studenten om een klacht over sociale onveiligheid (zoals ongewenst gedrag) in te dienen en te laten onderzoeken? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. Ja, een student kan een klacht indienen via een klachtenloket
- b. Ja, er is een procedure vastgesteld voor onderzoek na klachten over ongewenst/grensoverschrijdend gedrag
- c. Ja, anders <invulveld>
- d. Nee, er is geen formeel traject

**B30. Krijgt een melder terugkoppeling over wat er met diens melding is gedaan?**

- a. Altijd
- b. Meestal
- c. Soms
- d. Nooit

**B31. Deelt u informatie over de meldingen? Meerdere antwoorden mogelijk.**

- a. Ja, we delen het aantal meldingen binnen de organisatie
- b. Ja, we delen het aantal meldingen openbaar
- c. Ja, we delen de aard van de meldingen binnen de organisatie
- d. Ja, we delen de aard van de meldingen openbaar
- e. Anders, namelijk <invulveld>
- f. Nee, we delen geen informatie over de meldingen

<page break>

**B32. Ervaart het college van bestuur knelpunten bij het vaststellen van beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. Ja, personeelsgebrek
- b. Ja, gebrek aan expertise
- c. Ja, andere prioriteiten
- d. Ja, hoge werkdruk
- e. Anders, namelijk <invulveld>
- f. Nee

**B33. Hieronder is ruimte om nog iets toe te voegen aan uw antwoorden op een specifieke vraag op het onderdeel 'Beleid voor sociale veiligheid van studenten'**

<invulveld>

<page break>

<indien B01 = b, geen beleid, EN B21 = L, geen maatregelen, dan door naar F01>

### **C. UITVOERING VAN BELEID VOOR SOCIALE VEILIGHEID VAN STUDENTEN**

In dit deel van de vragenlijst stellen we vragen over de *uitvoering* van het beleid (e.g., doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. We gaan in op de verantwoordelijkheid van de uitvoering en communicatie van uw beleid (e.g., doelen en maatregelen).

#### **C01. Is de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de vastgestelde maatregelen belegd bij specifieke functionarissen / medewerkers?**

- a. Ja, voor alle maatregelen
- b. Nee, voor geen enkele maatregel <door naar C03>
- c. (Nog) niet alle maatregelen zijn belegd
- d. We hebben geen vastgestelde maatregelen <door naar C03>

<indien C01 = a of c>

#### **C02. Bij welke functionarissen in uw hogeschool is verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de vastgestelde maatregelen belegd? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. Er is een portefeuillehouder in het college van bestuur waar de eindverantwoordelijkheid ligt
- b. Bij faculteitsdecaan
- c. Bij opleidingsdirecteur/opleidingsmanager
- d. Bij studentdecanen
- e. Bij vertrouwenspersonen
- f. Bij kwaliteitszorgmedewerker voor de kunst- en/of mode-opleidingen
- g. Bij opleidingsdirecteur
- h. Bij coördinator/hoofd klachtenloket
- i. Anders, namelijk <invulveld>

#### **C03. Geef hier eventueel een toelichting over uw antwoord bij de vorige vraag:**

<invulveld>

<page break>

#### **C04. Op welke manier(en) worden de medewerkers van uw hogeschool geïnformeerd over uw beleid (zoals de doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. We geven een jaarlijkse voorlichtingsbijeenkomst over dit onderwerp
- b. We geven in een jaar meerdere voorlichtingsbijeenkomsten over dit onderwerp
- c. Via de medezeggenschapsraad
- d. Tijdens functioneringsgesprekken
- e. Via de faculteitsraden

- f. Door het sturen van schriftelijke informatie
- g. Via het intranet
- h. Via trainingen en cursussen
- i. Anders, namelijk <invulveld>
- j. Ze worden niet geïnformeerd

**C05. Op welke manier(en) worden de studenten van uw hogeschool geïnformeerd over uw beleid (zoals de doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. In een jaarlijkse voorlichtingsbijeenkomst over dit onderwerp
- b. In meerdere specifieke voorlichtingsbijeenkomsten over dit onderwerp
- c. Via de medezeggenschapsraad
- d. Via de faculteitsraden
- e. Via de opleidingscommissie
- f. Via mentorgesprekken
- g. Via het Onderwijs en Examen Reglement (OER)
- h. Via de studiegids
- i. Via het sturen van schriftelijke informatie
- j. Via informatie op het intranet
- k. Via trainingen en cursussen
- l. Anders namelijk <invulveld>
- m. Ze worden niet geïnformeerd

<page break>

**C06. Ervaart het college van bestuur knelpunten bij de uitvoering van vastgestelde beleid (zoals doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. Ja, personeelsgebrek
- b. Ja, gebrek aan expertise
- c. Ja, andere prioriteiten
- d. Ja, hoge werkdruk
- e. Anders, namelijk <invulveld>
- f. Nee

**C07. Hieronder is ruimte om nog iets toe te voegen aan uw antwoorden op een specifieke vraag op het onderdeel 'Uitvoering van beleid voor sociale veiligheid van studenten'**

<invulveld>

<page break>

**D. MONITORING EN EVALUATIE VAN BELEID VOOR SOCIALE VEILIGHEID VAN STUDENTEN**

In dit deel van de vragenlijst stellen we vragen over het *monitoren en evalueren* van uw beleid (e.g., doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. We stellen vragen over monitoren en evalueren van zowel de uitvoering (proces) als wel het resultaat (effect) van de maatregelen.

**D01. Op welke manier(en) gaat u na of de maatregelen worden uitgevoerd zoals vastgesteld? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. Door een jaarlijkse monitor
- b. Door functioneringsgesprekken
- c. Door periodieke (minimaal jaarlijks) managementrapportages
- d. Door een jaarlijkse algemene interne rapportage over het onderwerp sociale veiligheid
- e. Door interne rapportages van de vertrouwenspersoon/vertrouwenspersonen
- f. Door interne rapportages van het klachtenloket
- g. Door rapportages van formele klachten die onderzocht zijn
- h. Door rapportages van overleggen met preventiemedewerkers en/of andere inhoudelijke deskundigen over de effectiviteit van de maatregelen voor sociale veiligheid
- i. Door gesprekken te voeren met verantwoordelijke functionarissen
- j. Door gesprekken te voeren met de medezeggenschapsraad
- k. Door gesprekken te voeren met faculteitsraad/faculteitsraden
- l. Door gesprekken te voeren met opleidingscommissies
- m. Door gesprekken te voeren met docenten
- n. Door gesprekken te voeren met studenten
- o. Anders namelijk *<invulveld>*
- p. We gaan dit niet na
- q. We hebben geen vastgestelde maatregelen *<door naar D03>*

*<page break>*

**D02. Op welke manier(en) onderzoekt u of de afzonderlijke maatregelen het gewenste resultaat hebben? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. We bespreken de resultaten met vertrouwenspersonen
- b. We bespreken de resultaten met de medezeggenschapsraad
- c. We bespreken de resultaten met de opleidingscommissie(s)
- d. We bespreken de resultaten met andere inhoudelijke deskundigen, namelijk: *<invulveld>*
- e. We bespreken de resultaten binnen opleidingen met medewerkers
- f. We bespreken de resultaten binnen opleidingen met studenten
- g. We gebruiken anonieme incidenten van de vertrouwenspersoon als input voor de evaluatie
- h. We gebruiken anonieme meldingen of klachten die via andere kanalen binnengekomen zijn als input voor de evaluatie
- i. Als er een formele klacht onderzocht is, wordt deze ook gebruikt voor de evaluatie
- j. We zetten benchmarks om te kunnen monitoren
- k. Anders, namelijk *<invulveld>*
- l. Dit onderzoeken we niet

*<page break>*

**D03. Op welke manier(en) onderzoekt uw hogeschool in hoeverre studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen een sociaal veilige cultuur ervaren? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. Door een jaarlijkse monitor
- b. Door gesprekken te voeren met studenten
- c. Door gesprekken met de medezeggenschapsraad
- d. Door gesprekken te voeren met opleidingscommissie(s)
- e. Door gebruik te maken van de optionele module *gelijke behandeling* in de Nationale Studenten Enquête (NSE)
- f. Door gebruik te maken van de optionele module *studielast* in de Nationale Studenten Enquête (NSE)
- g. Door onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren
- h. Dat onderzoeken we niet
- i. Dit is nog in ontwikkeling
- j. Anders, namelijk *<invulveld>*

*<page break>*

**D04. Is het beleid (zoals doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid onderwerp van gesprek tussen college van bestuur en Raad van Toezicht (rvt)?**

- a. Ja, minder dan één keer per jaar
- b. Ja, jaarlijks
- c. Ja, meerdere keren per jaar
- d. Nee *<door naar D06>*

*<indien D04=a, b of c, dus als het beleid voor sociale veiligheid onderwerp van gesprek tussen college van bestuur en Raad van Toezicht (rvt)>*

**D05. Wie zet het onderwerp op de agenda? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. (De portefeuillehouder uit) het college van bestuur
- b. De (portefeuillehouder uit de) rvt
- c. Anders, namelijk *<invulveld>*

*<indien B23 = b (er is geformuleerd wat gewenste effect is voor maatregelen in schriftelijk overzicht), anders door naar D08>*

**D06. U heeft eerder aangegeven dat voor iedere maatregel schriftelijk is geformuleerd wat het gewenste effect is. Zijn er maatregelen gebleken die niet het gewenste effect hebben (gehad)? Zo ja, welke?**

- a. Ja, namelijk: *<invulveld>*
- b. Nee
- c. Dat weten we niet

*<page break>*

**D07. Ervaart het college van bestuur knelpunten bij het monitoren van de uitvoering en/of meten van effecten van het beleid (zoals doelen en maatregelen) rondom sociale veiligheid? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. Ja, personeelsgebrek



- b. Ja, gebrek aan expertise
- c. Ja, andere prioriteiten
- d. Ja, hoge werkdruk
- e. Anders, namelijk <invulveld>
- f. Nee

**D08. Hieronder is ruimte om nog iets toe te voegen aan uw antwoorden op een specifieke vraag op het onderdeel 'Monitoring en evaluatie van beleid voor sociale veiligheid van studenten'**

<invulveld>

<page break>

**E. AANPASSING VAN BELEID VOOR SOCIALE VEILIGHEID VAN STUDENTEN**

In dit deel van de vragenlijst stellen we vragen over het *aanpassen* van het beleid (e.g., doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen.

**E01. Heeft het college van bestuur in de afgelopen periode aanpassingen doorgevoerd in het beleid (zoals doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen?**

- a. Ja, in het afgelopen jaar
- b. Ja, tussen 1 en 2 jaar geleden
- c. Ja, tussen 2 en 5 jaar geleden
- d. Meer dan 5 jaar geleden
- e. Nee <door naar E4>

<indien E1 = a t/m d>

**E02. Wat was de aanleiding voor de aanpassing van het beleid (zoals doelen en maatregelen)? Meerdere antwoorden mogelijk.**

Eén of meerdere maatregelen werden niet of onvoldoende uitgevoerd

- a. Eén of meerdere maatregelen had niet het gewenste resultaat
- b. Meting/evaluatie van de sociale veiligheid
- c. Verbeteradvies van studenten
- d. Verbeteradvies van docenten
- e. Verbeteradvies van leidinggevenden
- f. Recente signalen over sociale onveiligheid in, onder andere, de kunst- en cultuursector
- g. Meldingen van studenten of medewerkers
- h. Anders, namelijk <invulveld>

**E03. Wat heeft u aangepast in het beleid (zoals doelen en maatregelen)?**

<invulveld>

<page break>

**E04. Heeft uw hogeschool in de toekomst nog aanvullende plannen op het gebied van beleid voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen?**

- a. Ja, namelijk <invulveld>
- b. Nee, niet specifiek voor kunst- en/of mode-opleidingen, maar wel voor studenten in het algemeen, namelijk <invulveld>
- c. Nee

<page break>

**E05. Ervaart het college van bestuur knelpunten bij het aanpassen van beleid (zoals doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen? Meerdere antwoorden mogelijk**

- a. Ja, personeelsgebrek
- b. Ja, gebrek aan expertise
- c. Ja, andere prioriteiten
- d. Ja, hoge werkdruk
- e. Anders, namelijk <invulveld>
- f. Nee

**E06. Hieronder is ruimte om nog iets toe te voegen aan uw antwoorden op een specifieke vraag op het onderdeel 'Aanpassingen van beleid voor sociale veiligheid van studenten'.**

<invulveld>

<page break>

**F. OVERIGE VRAGEN**

U bent bij het laatste onderdeel van de vragenlijst waarin we u nog enkele overige vragen stellen.

**F01. Heeft de hogeschool een algemene gedragscode die geldt voor alle opleidingen op de hogeschool als kader voor sociale veiligheid?**

- a. Ja, er is een algemene gedragscode (geef in het invulveld een verwijzing naar de website waar deze gedragscode te downloaden. Wanneer deze niet via een weblink te vinden is willen we u vragen dit te vermelden in het invulveld en de gedragscode op te sturen naar [l.veenstra@owinsp.nl](mailto:l.veenstra@owinsp.nl))
- b. Nee, er is geen algemene gedragscode <door naar F03 of F04, afhankelijk van multi of monosectoraal (vraag A04)>

<page break>

**F02. Wat is de datum van vaststelling van de huidige algemene gedragscode?**

<invulveld>

<page break>

<indien A04 = a (multisectoraal)>

**F03. Heeft de hogeschool voor kunst- en/of mode-opleidingen een aparte gedragscode?**

- a. Nee <door naar F06>
- b. Ja, een gedragscode die specifiek geldt voor alle kunst- en/of mode-opleidingen. Gedragscode (geef in het invulveld een verwijzing naar de website waar deze gedragscode te downloaden is toevoegen. Wanneer deze niet via een weblink te vinden is, willen we u vragen dit in te vermelden in het invulveld en de gedragscode op te sturen naar [l.veenstra@owinsp.nl](mailto:l.veenstra@owinsp.nl))  
<invulveld> <door naar F05>
- c. Ja, kunst- en/of mode-opleidingen hebben eigen gedragscodes die van elkaar kunnen verschillen (geef in het invulveld een verwijzing naar de website(s) waar deze gedragscode(s) te downloaden is/zijn. Wanneer deze niet via een weblink te vinden is, willen we u vragen dit aan te geven in het invulveld en de gedragscode(s) op te sturen naar [l.veenstra@owinsp.nl](mailto:l.veenstra@owinsp.nl))  
<invulveld> <door naar F05>

<indien A04 = b (monosectoraal)>

**F04. Hebben specifieke kunst en/of mode-opleidingen een aparte gedragscode?**

- a. Nee <door naar F06>
- b. Ja, kunst- en/of mode-opleidingen hebben eigen gedragscodes die van elkaar kunnen verschillen (geef in het invulveld een verwijzing naar de website(s) waar deze gedragscode(s) te downloaden is/zijn. Wanneer deze niet via een weblink te vinden is, willen we u vragen dit te vermelden in het invulveld en de gedragscode(s) op te sturen naar [l.veenstra@owinsp.nl](mailto:l.veenstra@owinsp.nl))  
<invulveld>

**F05. Wat is de datum van vaststelling van de nadere specificatie(s)?**

<invulveld>

<page break>

**F06. Werken uw kunst- en/of mode-opleidingen samen met kunst- en/of mode-opleidingen van andere instellingen op het gebied van beleid voor sociale veiligheid, zo ja, op welke manier?**

- a. Ja <invulveld>
- b. Nee

<page break>

**F07. Heeft u nog aanvullende opmerkingen omtrent uw beleid voor sociale veiligheid van studenten, of over deze vragenlijst?**

- a. <invulveld>
- b. Ik heb geen aanvullende opmerkingen

<page break>

U bent aan het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw medewerking.

Mocht u nog vragen hebben over het onderzoek dan kunt u contact opnemen met Lotte Veenstra, inspecteur hoger onderwijs, [l.veenstra@owinsp.nl](mailto:l.veenstra@owinsp.nl), of Els van de Lisdonk, inspecteur hoger onderwijs, [e.vandelisdonk@owinsp.nl](mailto:e.vandelisdonk@owinsp.nl), onder vermelding van thema-onderzoek sociale veiligheid.

Dit is het einde van de vragenlijst.

Klik op 'antwoorden versturen' om de vragenlijst definitief te maken en te versturen. Let op: u kunt de vragenlijst dan niet meer opnieuw openen en bewerken.

### **BIJLAGE: DEFINITIELIJST**

**Maatregelen** voorzieningen, instrumenten en/of acties die u inzet om de sociale veiligheid voor studenten binnen uw hogeschool te bevorderen of te waarborgen (preventief en curatief).

**Beleid** het stellen van doelen en het vaststellen van de strategie om die doelen te bereiken binnen een gestelde periode.

**Doelen** een gewenste situatie, iets dat u wilt bereiken.

**Risicoanalyse** een beoordeling van hoe hoog het risico op sociale onveiligheid is, en het in kaart brengen van risicofactoren die de kans op het ontstaan van sociaal onveilige situaties vergroten.

**Risicofactor** een omstandigheid die de kans vergroot op sociale onveiligheid van studenten.

**Sociale veiligheid** de mate waarin mensen zich veilig voelen en beschermd worden in een gegeven situatie. Een onderwijsinstelling resp. Opleiding is veilig voor studenten wanneer de sociale, psychische en fysieke veiligheid van studenten niet door handelingen van anderen wordt aangetast (zie ook Contouren Code Sociale Veiligheid en plan van aanpak voor het kunstonderwijs, 20 mei 2021)

## Bijlage II: Onderzoekskader

Evaluatie(deel)vraag	Evaluatiecriteria uit onderzoekskader	Vraagnummers vragenlijst
1. PLAN		
1.1 VISIE: In hoeverre hebben de besturen van hogescholen een visie / ambitie op SV?	1.1.1. Wat streven de college van bestuur's na? / Wat voor organisatie willen ze zijn m.b.t. SV? 1.1.2. Hebben de college van bestuur's waarden en normen vastgesteld in een gedragscode? 1.1.3. In hoeverre hebben college van bestuur's de visie/gedragscode afgestemd op behoeften en omstandigheden binnen de eigen organisatie?	[f01t/mf05 – gedragscode(s)] "[B01 - beleid; B02 - vastgelegd beleid] [f01t/mf05 - gedragscode(s)]" "[f01t/mf05 – gedragscode(s)] [B03, B04, B05, B06 – eigen invulling beleid]"
1.2 RISICO'S: In hoeverre zijn besturen zich bewust van risicofactoren m.b.t. Sociale veiligheid	1.2.1 Voeren de hogescholen risico-inventarisaties uit? 1.2.3 Zo ja, hoe vaak? Wanneer was de laatste? 1.2.4 Zo ja, welke risicofactoren komen er naar voren uit de risicoanalyse en/of in het beleidsplan SV?	[B08; B10/B11; B12 – risico analyse] B13 – wanneer risico inventarisatie B14 t/mb19 – welke risico's
1.3 AANPAK: DOELEN EN MAATREGELEN: In hoeverre hebben besturen een concreet uitgewerkt plan gericht op sociale veiligheid van studenten?	1.3.1 Hebben de hogescholen een beleidsplan/pva voor SV 1.3.2 Stellen de hogescholen doelen voor SV? 1.3.4 Indien ja, welke doelen stellen de hogescholen? 1.3.5 Worden specifiek de volgende doelen genoemd? (KUO): - Professionele en respectvolle cultuur - Studenten en medewerkers durven elkaar aan te spreken - Het is helder waar studenten terecht kunnen met klachten en bezwaren 1.3.6 Zijn de doelen gebaseerd op een risico-inventarisatie? 1.3.7 Hoe concreet/meetbaar zijn de doelen? 1.3.8 In hoeverre zijn er formele (i.e., harde) doelen versus 'zachte' doelen? / in hoeverre hebben de doelen betrekking op onzichtbare onderliggende normen en waarden over gedrag	B01t/m06 – beleidsplan B07 - doelen
	1.3.9 Hebben de hogescholen maatregelen afgesproken? (instrumenten, interventies, acties, ...) 1.3.10 Welke maatregelen zijn afgesproken?	B21 - maatregelen; [B24, B25; B26 – vertrouwenspersoon];

Evaluatie(deel)vraag	Evaluatiecriteria uit onderzoekskader	Vraagnummers vragenlijst
	1.3.11 Hebben de maatregelen ook betrekking op preventie en/of aanpak van grensoverschrijdend gedrag door studenten jegens medestudenten? 1.3.12 Worden specifiek de volgende maatregelen genoemd? (KUO): - Altijd actie n.a.v. Signaal - Onafhankelijke vertrouwenspersonen - Klachtenprocedure ongewenst gedrag - Aantoonbaar beleid inclusie/ diversiteit - I.i.g. Diversiteitsfunctionaris 1.3.13 Is er een relatie gelegd tussen vastgestelde risico's en de afgesproken maatregelen ? 1.3.14 Hoe concreet/meetbaar zijn de maatregelen? 1.3.15 In hoeverre bevat het plan naast 'harde' maatregelen ook 'zachte' maatregelen?/ in hoeverre hebben de maatregelen betrekking op onzichtbare onderliggende normen en waarden over gedrag	B27 – voorlichting studenten over vertrouwenspersoon B28 – functionaris diversiteit/inclusie; B29 - klachtenstructuur B07 - doelen icm B14 t/m B19 - risicoanalyse icm B21 - maatregelen
1.4 STUREN OP PDCA: In hoeverre sturen besturen op de volledige cyclus PDCA	1.4.1 Bevat het beleidsplan een planning/ prioritering? 1.4.2 Zijn taken belegd/ verantwoordelijkheden toegewezen? 1.4.3 Bij wie? Welke functionarissen? 1.4.4 Bevat het plan afspraken over monitoring en evaluatie? 1.4.5 Bevat het plan afspraken over bijstelling van het beleid (doelen, maatregelen) n.a.v. Monitoring/evaluatie? 1.4.6 Bevat het plan afspraken over betrokkenheid van de organisatie? (medewerkers, studenten)	B23 – elementen maatregelenoverzicht; C01 – verantwoordelijkheid beleggen "C02 – verantwoordelijkheid bij wie; C03 – toelichting verantwoordelijkheid" [D04; D05 – college van bestuur & rvt]"
1.5 SAMENWERKING: In hoeverre zoeken hogescholen samenwerking met andere hogescholen en organisaties (KUO)? (in hoeverre	1.5.1 In hoeverre werken de hogescholen samen met andere hogescholen/organisaties? 1.5.2 Met wie? 1.5.3 Op welk(e) terrein(en):	F06 - samenwerking

Evaluatie(deel)vraag	Evaluatiecriteria uit onderzoekskader	Vraagnummers vragenlijst
durven ze open te zijn naar buiten toe en beschouwen ze sociale onveiligheid als een 'normaal' risico waarbij hulp van buiten nodig is)	Didactiek- en beoordelingsvormen Inclusie en diversiteit	
1.6 DRAAGVLAK/BETROKKENHEID: In hoeverre worden verschillende partijen binnen de hogeschool betrokken bij de ontwikkeling van het beleid voor SV?	1.6.1 Hoe worden studenten en docenten geïnformeerd over het plan, de doelen en maatregelen? 1.6.2 In hoeverre zorgen de besturen voor draagvlak voor de doelen en maatregelen binnen de hogeschool? 1.6.3 In hoeverre zijn - volgens bestuur/middenmanagement - verschillende partijen binnen de hogeschool betrokken bij de ontwikkeling van het beleid (code, beleidsplan)?	B27 – voorlichting vertrouwenspersoon; B30 – terugkoppeling melding; B31 – delen meldingen intern/extern; C04 – informeren beleid medewerkers; C05 – informeren beleid studenten
2. DO: In hoeverre zorgen besturen ervoor dat maatregelen worden uitgevoerd zoals gepland?	2.1. Is de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van maatregelen belegd bij functionarissen/ organisatieonderdelen van de hogeschool? 2.2. Bij wie? Welke functionarissen? 2.3. Is het SV-beleid (doelen, maatregelen) bekend bij docenten en studenten? 2.7. Op welke manieren worden medewerkers en studenten geïnformeerd over het beleid? 2.8. Weten docenten en studenten welke functionarissen/organisatieonderdelen belast zijn met taken op het gebied van SV?	C01 - verantwoordelijkheid beleggen "C02 – verantwoordelijkheid bij wie; C03 – toelichting verantwoordelijkheid" "C04 – informeren beleid medewerkers; C05 – informeren beleid studenten"
3. CHECK (STUDY): In hoeverre heeft het bestuur een focus op het bestuderen en evalueren van de sociale veiligheid van de studenten	3.1. (Hoe) wordt de sociale veiligheid periodiek gemeten? 3.2. (Hoe) wordt er gecontroleerd of de maatregelen worden uitgevoerd? 3.3. (Hoe) wordt onderzocht of de maatregelen het gewenste (tussentijdse) resultaat hebben?	D03 – onderzoek sociaal veilige cultuur D01 – controleren uitvoering; [D04; D05 – college van bestuur & rvt]

Evaluatie(deel)vraag	Evaluatiecriteria uit onderzoekskader	Vraagnummers vragenlijst
	3.6. Wordt informatie over aard resp. Aantal meldingen gedeeld? 3.7. Krijgen melders terugkoppeling van wat er met de melding is gedaan? 3.8. In hoeverre worden verschillende partijen binnen de hogeschool betrokken bij de uitvoering van monitoring en evaluatie? 3.9. In hoeverre zijn verschillende partijen binnen de hogeschool geïnformeerd over de uitkomsten van monitoring en evaluatie?	D06 – maatregelen niet het gewenst effect B31 – delen informatie meldingen B30 – terugkoppeling melder
4. ACT / ADJUST: In hoeverre ondernemen besturen stappen naar aanleiding van monitoring en evaluatie: aanpassing van maatregelen, doelen	4.1. Wordt het beleid (doelen, maatregelen) bijgesteld naar aanleiding van evaluaties/meting sociale veiligheid (bijv. Meer/minder ambitieus) 4.2. Wordt de uitvoering van maatregelen aangepast als uit monitoring blijkt dat de uitvoering niet loopt volgens plan? (bijv. Betere communicatie over klachtenprocedure) 4.3. In hoeverre worden verschillende groepen binnen de hogeschool betrokken bij de bijstelling van beleid en de uitvoering van maatregelen? 4.4. In hoeverre worden verschillende groepen binnen de hogeschool geïnformeerd over voorgenomen/gedane aanpassingen?	E01 – beleid aangepast; E02 – aanleiding aanpassing; E03 – wat aangepast; E04 – plannen aanpassing
5. OVERIG	5.1. Knelpunten: In hoeverre ervaren besturen knelpunten bij het bevorderen van SV (in de hele beleidscyclus)? 5.2. In hoeverre is rvt betrokken? 5.3. Overige algemene vragen	[B32; C06; D07; E05 – knelpunten] [A01-A04 – gegevens instelling]; F07 – overige opmerkingen"



## **Bijlage III: Informatiebrief verdiepende gesprekken**

Beste deelnemer,

De Inspectie van het Onderwijs (hierna: inspectie) doet een thema-onderzoek naar sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen in het hoger onderwijs. U bent uitgenodigd om met ons in gesprek te gaan. In deze brief geven we informatie over de aanleiding en het onderwerp van dit onderzoek, de inhoud en het verloop van het gesprek en toelichting op de taken van de Inspectie van het Onderwijs.

### **Aanleiding en onderzoeksvraag**

De aanleiding voor dit thema-onderzoek zijn de meldingen die de inspectie in 2021 heeft ontvangen over een sociaal onveilige leeromgeving bij kunst- en/of mode-opleidingen van meerdere hogescholen. Het onderzoek richt zich op de verantwoordelijkheid van de colleges van bestuur van hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen. We willen inzicht krijgen in de mate waarin en de manieren waarop colleges van bestuur sturen op sociale veiligheid van studenten aan deze opleidingen. We onderzoeken dus niet hoe sociaal veilig het is op de hogescholen die deelnemen aan dit onderzoek.

### **Onderzoekopzet en rapportage**

Het thema-onderzoek bestaat uit twee fasen. In de eerste fase verzamelen we informatie van alle hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen door middel van een online vragenlijst. Deze vragenlijst hebben we voor de zomer afgenomen. De vragen hadden betrekking op de mate waarin en de manier waarop de hogeschool stuurt op sociale veiligheid van studenten aan de kunst- en/of mode-opleidingen. De vragen gaan over het beleid, de uitvoering daarvan, de monitoring en evaluatie, en de aanpassing van het beleid.

In de tweede fase voeren we verdiepende gesprekken bij een aantal van deze hogescholen. Die gesprekken vinden in het najaar plaats. De hogeschool waar u bij werkt of studeert, is door middel van willekeurige selectie gekozen voor deze gesprekken.

Het thema-onderzoek zal leiden tot een landelijke eindrapportage die in de loop van 2023 wordt gepubliceerd. We rapporteren op stelselniveau. Dit betekent dat we niet op naam van afzonderlijke hogescholen en opleidingen zullen rapporteren.

### **Gesprekspartners**

We spreken met 5 verschillende partijen over het beleid voor sociale veiligheid van studenten:

1. College van Bestuur, afdelingshoofden/academiehoofden van geselecteerde vakgroep.
2. Personeel met een taak op het gebied van sociale veiligheid: Vertrouwenspersonen, klachtcoördinator, diversiteitsfunctionaris
3. Docenten uit de medezeggenschap
4. Studenten uit de medezeggenschap
5. Examencommissie

### **Doel en verloop van het gesprek**

We lopen tijdens het gesprek een aantal onderwerpen met de gesprekspartners langs. In grote lijnen zijn we benieuwd hoe de hogeschool bezig is met het thema

sociale veiligheid, en of het lukt om daar beleid op te maken en dat beleid uit te voeren.

### **Gespreksonderwerpen**

Bij de verschillende gesprekspartners zullen we ingaan op het beleid van sociale veiligheid voor studenten op uw hogeschool. Tijdens het gesprek zullen onderstaande gespreksonderwerpen in meer of mindere mate aan bod komen.

1. Visie op sociale veiligheid en doelen op het thema sociale veiligheid;
2. (hoe u betrokken wordt/bent bij) het ontwikkelen van beleid voor sociale veiligheid van studenten;
3. (hoe u betrokken wordt/bent bij) het uitvoeren, controleren en evalueren van het beleid;
4. De kennis en zichtbaarheid van maatregelen ter bevordering van sociale veiligheid;
5. Draagvlak binnen de hogeschool voor de visie/normen/waarden t.a.v. Sociale veiligheid;
6. Expertise en samenwerking op het gebied van beleid voor sociale veiligheid voor studenten.

De volgorde van onderwerpen en de mate waarin we samen verschillende onderwerpen uitdiepen zal afhangen van de rol van de gesprekspartners binnen de hogeschool. We hopen op een open gesprek. Wat u zegt, zal in het rapport niet herleidbaar zijn tot personen of tot de hogeschool.

### **Onze voorbereiding**

We hebben ter voorbereiding de vragenlijst bestudeerd die het bestuur van de hogeschool heeft ingevuld. Ook hebben we een aantal documenten bestudeerd van de hogeschool die gaan over sociale veiligheid, zoals de gedragscode, het jaarverslag/verslag van werkzaamheden van afgelopen jaar (2021), en eventueel een beschikbaar beleidsplan/plan van aanpak. We zullen daar mogelijk af en toe naar verwijzen.

### **Opname**

Om de gesprekken achteraf zorgvuldig te kunnen analyseren, willen we graag een opname maken van het gesprek. Wij zullen voor het gesprek om toestemming vragen voor deze opname. De opname gebruiken we alleen voor het uitwerken van het verslag. Na de uitwerking vernietigen we de opname. De gegevens die we verwerken worden geanonimiseerd en zijn hierdoor niet te herleiden tot personen.

### **Toelichting op onderwijsinspectie**

De inspectie beoordeelt en bevordert de kwaliteit van het stelsel voor hoger onderwijs. Het huidige onderzoek is een themaonderzoek, en is gericht op het bevorderen van de kwaliteit van het stelsel. De thema's van themaonderzoeken ontstaan door bijvoorbeeld signalen uit media, tijdens onze bezoeken aan instellingen, of meldingen bij ons loket. We geven in themaonderzoeken geen oordelen over individuele instellingen; het gaat ons om een algemeen stelsel-breed beeld.

Verder houden we toezicht op de financiële rechtmatigheid, doelmatigheid en continuïteit, en op de naleving van wettelijke voorschriften door instellingen in het hoger onderwijs. Bij ernstige incidenten kunnen we een onderzoek instellen bij een instelling. Zie ook <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwijssectoren/hoger-onderwijs/toezichthoger-onderwijs>

### **Tot slot**

Mocht u inhoudelijke vragen hebben naar aanleiding van deze brief, dan kun u contact opnemen met Lotte Veenstra, inspecteur hoger onderwijs, [l.veenstra@owinsp.nl](mailto:l.veenstra@owinsp.nl), of Els van de Lisdonk, inspecteur hoger onderwijs, [e.vandelisdonk@owinsp.nl](mailto:e.vandelisdonk@owinsp.nl).

Het thema-onderzoek bij hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen is onderdeel van een breder onderzoeksprogramma naar sociale veiligheid in het hoger onderwijs.

Eerdere resultaten zijn gepubliceerd in twee factsheets.

- Factsheet Sociale veiligheid in het hoger onderwijs:  
<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2022/02/23/factsheet-sociale-veiligheid-in-het-hoger-onderwijs>
- Factsheet Studenten over de klachtenprocedure in het hoger onderwijs:  
<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/themarapporten/2022/03/30/factsheet-studenten-over-de-klachtenprocedure-in-het-hoger-onderwijs>

Bij voorbaat dank voor uw medewerking aan dit onderzoek.

Met vriendelijke groet, Projectteam themaonderzoek sociale veiligheid

## Bijlage IV: Voorbeeld topiclijst van gesprekken met docenten

Topic	Hoofdvraag	Hulpvragen
<p>1. <u>Betrokkenheid docenten/MR bij ontwikkeling van gedragscode en beleid (doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid</u></p> <p>Met dit onderwerp willen we helder krijgen of en op welke manier medezeggenschap en docenten worden betrokken bij de ontwikkeling van gedragscode, visie en beleid (doelen, maatregelen) voor sociale veiligheid van studenten.</p>	<p><u>Vraag:</u> Hoe zijn jullie als medezeggenschap en hoe worden docenten betrokken bij de ontwikkeling van plannen op het gebied van sociale veiligheid?</p>	<p><u>Betrokkenheid totstandkoming</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn jullie betrokken geweest bij de ontwikkeling van de gedragscode?</li> <li>- Zijn jullie betrokken geweest bij de ontwikkeling van het plan van aanpak/beleidsplan? <ul style="list-style-type: none"> <li>o Hoe ging dat in z'n werk?</li> </ul> </li> </ul> <p><u>Risicofactoren</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- We zagen dat jullie bestuur geen risico-inventarisatie heeft gedaan. Zijn jullie daarbij betrokken geweest? / Wat is jullie idee hierover?</li> <li>- Hoe beoordelen jullie het eigen risicobewustzijn/die van docenten? Die van de leidinggevenden?</li> <li>- Wat zijn volgens jullie risicofactoren waardoor sociale onveiligheid kan ontstaan? Welke zijn specifiek voor kunst/modesector?</li> </ul>
<p>2. <u>Kennis en zichtbaarheid van de maatregelen voor sociale veiligheid in de praktijk</u></p> <p>Met dit onderwerp willen we helder krijgen of docenten op de hoogte zijn van de maatregelen die het bestuur inzet om de sociale veiligheid te bevorderen en of ze die maatregelen ook waarnemen in de praktijk.</p>	<p>We hebben het net gehad over de betrokkenheid van MR en docenten bij de ontwikkeling en uitvoering van het beleid voor sociale veiligheid.</p> <p>Wij zijn benieuwd wat jullie uit het beleid terug zien in de praktijk.</p> <p><u>Vraag:</u> Welke maatregelen zijn bij jullie als MR, maar ook bij docenten in het algemeen bekend?</p>	<p><u>Kennis maatregelen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Hoe) worden docenten geïnformeerd over de plannen en maatregelen? (intranet, bijeenkomsten, ...)?</li> </ul> <p><u>Maatregelen in praktijk/zichtbaarheid</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zien jullie in de praktijk dat de maatregelen worden uitgevoerd? Bijvoorbeeld: &lt;voorbeeld uit samenvatting&gt;</li> </ul> <p><u>Good practices en knelpunten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat gaat goed?</li> <li>- Lopen jullie/de hogeschool tegen knelpunten aan als het gaat om de maatregelen in praktijk brengen? Welke?</li> </ul> <p><u>Klachtenprocedure</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Denken jullie dat studenten weten waar zij een klacht kunnen indienen over bijvoorbeeld het onderwijs of tentamens?</li> <li>- Zijn jullie/docenten op de hoogte of er een procedure is vastgelegd voor de afhandeling van klachten?</li> </ul> <p><u>Vertrouwenspersonen</u></p>

Topic	Hoofdvraag	Hulpvragen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Denken jullie dat studenten weten bij wie zij in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over sociale onveiligheid?</li> <li>- En zijn docenten op de hoogte waar zij hun verhaal kunnen doen?</li> <li>- Is er (behoefte aan) een extern vertrouwenspersoon?</li> </ul> <p><u>Transparantie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Krijgen jullie als MR informatie over aard en aantal meldingen bij klachtenloket en vertrouwenspersonen?</li> <li>- (Hoe) wordt daarover breder gecommuniceerd binnen de hogeschool?</li> <li>- Weten jullie of studenten of docenten die melding hebben gedaan van grensoverschrijdend gedrag terugkoppeling krijgen van wat er met de melding is gedaan?</li> </ul>
<p>3. <u>Draagvlak binnen de hogeschool voor de visie/normen/waarden t.a.v. Sociale veiligheid</u></p> <p>Met dit onderwerp willen we helder krijgen wat het bestuur/management doet om ervoor te zorgen dat docenten en studenten zich de normen en waarden voor gedrag eigen maken en met elkaar kunnen bespreken?</p>	<p>Er is voor de hogeschool een gedragscode vastgesteld voor sociale veiligheid. Daarin staan de normen en waarden die horen bij de hogeschool. De kernwaarden zijn voorbeeldgedrag, respect, verantwoordelijkheid, verantwoording en integriteit.</p> <p><u>Vraag:</u> Wat doet het bestuur/ management om ervoor te zorgen dat docenten en studenten zich de normen en waarden voor sociale veiligheid eigen maken en dat je met elkaar over gewenst en ongewenst gedrag kunt spreken?</p>	<p><u>Eigen maken normen en waarden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is met docenten en met de medezeggenschap besproken wat gewenst en ongewenst gedrag is?</li> <li>- Hoe zorgt het bestuur/leidinggevenden ervoor dat binnen de hogeschool het gesprek gevoerd wordt over de normen en waarden?</li> <li>- Zijn er bijeenkomsten georganiseerd en/of gesprekken gevoerd met MR/docenten?</li> <li>- Zien jullie <i>good practices</i> en/of knelpunten?</li> </ul> <p><u>Beleving normen, waarden, en maatregelen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn het wat jullie betreft haalbare normen en waarden?</li> <li>- Zijn de huidige/welke maatregelen volgens jullie toereikend om sociale veiligheid te bereiken? (eventueel doorvragen naar gebruik zachte maatregelen zoals voorbeeldgedrag, voorlichting, gesprekken voeren, training, transparantie)</li> </ul>
<p>4. <u>Betrokkenheid docenten/MR bij</u></p>	<p>We hebben het gehad over de maatregelen die er genomen zijn</p>	<p><u>Uitvoering</u></p>

Topic	Hoofdvraag	Hulpvragen
<p><u>uitvoering, controle en evaluatie van plannen voor sociale veiligheid</u></p> <p>Met dit onderwerp willen we helder krijgen of en op welke manier docenten en medezeggenschap worden betrokken bij de uitvoering, controle en evaluatie van het beleid voor sociale veiligheid van studenten.</p>	<p>binnen de hogeschool. We zijn ook benieuwd hoe jullie/docenten worden betrokken bij het monitoren van het uitvoeren en van het resultaat van de maatregelen.</p> <p><u>Vraag:</u> Hoe zijn jullie als medezeggenschap en hoe zijn docenten in het algemeen betrokken bij de uitvoering, controle en evaluatie van de plannen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Hoe) Worden jullie/docenten betrokken bij uitvoering van beleid/maatregelen?</li> </ul> <p><u>Meten/monitoren</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Weten jullie hoe de ervaring van sociale veiligheid wordt gemeten?</li> <li>- (Hoe) krijgen jullie zicht op de mate waarin de organisatiecultuur verandert?</li> <li>- Zijn er volgens jullie knelpunten als het gaat om het meten en monitoren van beleid/maatregelen?</li> </ul> <p><u>Evaluatie + aanpassen beleid</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Hoe) Worden jullie/docenten betrokken bij evaluatie + bijstelling van beleid/maatregelen?</li> <li>- (Hoe) Worden jullie/docenten geïnformeerd over aanpassingen?</li> </ul>
<p>5. <u>Expertise en samenwerking/tegenspraak</u></p> <p>Met dit onderwerp willen een beeld krijgen of en hoe de medezeggenschap zorgt voor expertise op het gebied van sociale veiligheid, en of zij tegenspraak kunnen bieden.</p>	<p>We zien dat er veel wordt gepubliceerd over sociale veiligheid in allerlei sectoren, waaronder de kunst- en cultuursector en het onderwijs / de wetenschap, er zijn bijvoorbeeld recent rapporten uitgebracht door de Raad voor Cultuur, KNAW, etc.</p> <p><u>Vraag:</u> Hoe slagen jullie - als medezeggenschap - er in om <i>up-to-date</i> te blijven/expertise op te bouwen, en in hoeverre kunnen jullie tegenspraak bieden?</p>	<p><u>Expertise</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Hoe) worden jullie ondersteund bij het bijhouden van publicaties en het opbouwen van expertise?</li> <li>- Is het kennisniveau van jullie + van het bestuur/management voldoende om een goed gesprek te kunnen voeren?</li> </ul> <p><u>Samenwerking/tegenspraak</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Hoe vaak) spreken jullie met het College van Bestuur over sociale veiligheid?</li> <li>- (Hoe vaak) spreken jullie met Raad van Toezicht over sociale veiligheid?</li> </ul> <p>Werken jullie samen met bijvoorbeeld collega-medezeggenschapsorganen van andere hogescholen of met studentenvakbonden?</p>

## Definities

Maatregelen: voorzieningen, instrumenten en/of acties die u inzet om de sociale veiligheid voor studenten binnen uw hogeschool te bevorderen of te waarborgen (preventief en curatief).

Beleid: het stellen van doelen en het vaststellen van de strategie om die doelen te bereiken binnen een gestelde periode.

Doelen: een gewenste situatie, iets dat u wilt bereiken.

Risicoanalyse: een beoordeling van hoe hoog het risico op sociale onveiligheid is, en het in kaart brengen van risicofactoren die de kans op het ontstaan van sociaal onveilige situaties vergroten.

Risicofactor: een omstandigheid die de kans vergroot op sociale onveiligheid van studenten.

Sociale veiligheid: de mate waarin mensen zich veilig voelen en beschermd worden in een gegeven situatie. Een onderwijsinstelling resp. Opleiding is veilig voor studenten wanneer de sociale, psychische en fysieke veiligheid van studenten niet door handelingen van anderen wordt aangetast (zie ook Contouren Code Sociale Veiligheid en plan van aanpak voor het kunstonderwijs, 20 mei 2021).

## **Colofon**

Inspectie van het Onderwijs  
Postbus 2730 | 3500 GS Utrecht  
[www.onderwijsinspectie.nl](http://www.onderwijsinspectie.nl)

Een exemplaar van deze publicatie is te downloaden vanaf de website van de  
Inspectie van het Onderwijs: [www.onderwijsinspectie.nl](http://www.onderwijsinspectie.nl).

© Inspectie van het Onderwijs | mei 2023