

## **Overzicht maatregelen per universiteit**

### **Universiteit van Amsterdam**

#### **Institutionele maatregelen**

- De UvA bespreekt het jaarverslag vertrouwenspersonen elk jaar met de centrale medezeggenschap (COR/CSR), het jaarverslag wordt eveneens op de website gepubliceerd;
- Het onderwerp sociale veiligheid is een vast onderdeel van de medewerkersmonitor. Deze wordt op centraal en decentraal niveau in verschillende gremia besproken;
- Het onderwerp sociale veiligheid wordt eveneens op verzoek van de medezeggenschap of het bestuur geagendeerd voor de vergadering met de COR dan wel de CSR.

#### **Structurele maatregelen**

- Sociale veiligheid opgenomen in de leergangen Academisch Leiderschap (specifiek de voorbeeldrol leidinggevendend);
- Jaargesprekken nieuwe, waarbij kunnen onderwerpen die vallen onder sociale veiligheid expliciet aan bod komen;
- Een interim ombudsfunctionaris met o.a. een specifieke opdracht op het gebied van sociale veiligheid;
- Ongeveer 25 vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, 6 vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit en 1 vertrouwenspersoon individuele rechtspositie ;
- Een centrale en decentrale diversity officer met een aanjaagfunctie;
- Herziening van de gedragscode (nog gaande);
- Opstellen van een Afwegingskader Huiselijk Geweld;
- Herziening van de regeling ter behandeling van klachten van medewerkers en studenten;
- Herziening reglement vertrouwenspersonen (nog gaande);
- Ontwikkeling van een centrale training sociale veiligheid voor leidinggevendend (nog gaande);
- Faculteiten die gebruik maken van externe bedrijven om trainingen en workshops gericht op sociale veiligheid te verzorgen;
- Aanbod van de interne Arbodienst gericht op sociale veiligheid;
- Basistrainingen sociale veiligheid opgenomen in het aanbod GoodHabitz;
- Een jaarlijkse Healthweek voor studenten en promovendi;
- Beschikbaarheid van studentdecanen en- psychologen voor diverse soorten van begeleiding en ook studentenartsen en Bureau Studentengezondheidszorg met een eHealth aanbod;
- Ontwikkeling nieuw systeem voor incidentenregistratie (nog gaande);
- Afronding wettelijk verplichte RI&E PSA (nog gaande).

#### **Nieuwe initiatieven**

- Een quick scan naar het systeem van vertrouwenspersoon laten uitvoeren door het Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten;
- Een Taskforce sociale veiligheid onder leiding van een UHD met als doel het opstellen van een plan van aanpak en het inventariseren van lopende acties, initiatieven en voorstellen om sociale veiligheid te versterken;
- Aandacht aan sociale veiligheid in informatievoorziening en communicatie;
- De Chief Diversity Officer organiseert verschillende activiteiten en workshops.

## **Tilburg University**

### **Institutionele maatregelen**

- De Code of Conduct wordt herzien. Doel is de normen, waarden en omgangsvormen aan Tilburg University delen met staf, studenten en gasten; het bespreekbaar maken van lastige situaties; en het verlagen van de drempel bij een hulpvraag;
- De Code of Conduct wordt aangevuld met een handige Routekaart die de medewerker, student of gast de weg wijst bij een melding of een hulpvraag;
- Jaarlijkse rapportages en overleggen van de vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en de vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit met het College van Bestuur en de directeur HR. Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen wordt tevens door het CvB besproken met de medezeggenschap (Lokaal Overleg);
- Sociale veiligheid is een vast onderdeel in de personeelsenquête;

### **Structurele maatregelen**

- Studenten, staf en gasten kunnen terecht bij drie vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, een externe vertrouwenspersoon en een vertrouwenspersoon voor wetenschappelijke integriteit;
- Aanstelling Integriteitscoördinator voor de samenhang van het integriteitsbeleid;
- Evaluatie van de structuur van de vertrouwenspersonen door een extern bureau;
- Het Academisch Loopbaanpaden traject zet in op transparante en objectieve beoordeling bij bevorderings- en benoemingsprocedures en weegt waarden als team effort mee;
- Het Connected Leading programma gaat onder meer in op het aangaan van de dialoog en het geven van feedback, in het bijzonder met betrekking tot de impact die we hebben bij het beïnvloeden van anderen;
- Tilburg University creëert een Healthy Campus in het kader van 'Enhancing Health and Wellbeing';
- Er zijn interventies op individueel, team- en organisatieniveau (onderzoek, opleiding, projecten, middelen) om de werklust en de werkcapaciteit in evenwicht te brengen;
- De Diversity Officer op centraal niveau heeft de Gender & Diversity Roadmap ontwikkeld. Deze bevat beleid, projecten en initiatieven die gericht zijn op gelijke kansen creëren en een inclusief werkklimaat;
- Targets voor (gender)diversiteit in leidinggevende en besluitvormende functies, alsmede in commissies;
- Regelmatig overleg en afstemming met het LNVH over beleid en casussen sociale veiligheid.

### **Nieuwe initiatieven**

- Trainingen die bijdragen aan een sociaal veilig werkklimaat zijn o.a.:
  - Active Bystander Training (2x2 dagen per jaar aangeboden)
  - Cross-Cultural Competences & Intercultural Communication
  - Gender & Diversity Expert training
  - PhD training voor wetenschappelijke integriteit (na een pilotfase verder in ontwikkeling)
- TIDE, het Tilburg University Network for Inclusion, Diversity & Equality, organiseert bijeenkomsten voor WP en OBP staf die bijdragen aan een inclusieve organisatiecultuur, zoals:
  - Collaborating in International Teams
  - How to Tackle Harassment in Academia?
  - Tilburg University is onlangs lid geworden van de Workplace Pride.

## **Vrije Universiteit Amsterdam**

### **Institutionele maatregelen**

- Jaarlijks wordt door vertrouwenspersonen en de ombudsman van de VU gerapporteerd over sociale veiligheid in het jaarverslag van de VU. Hierin wordt o.a. genoemd hoeveel meldingen en klachten er zijn binnen gekomen en in welke categorieën (onveilige werksfeer, intimidatie, functioneren en beoordelen);
- Faculteiten en diensten beschrijven in hun jaarplannen expliciet wat de acties zijn om sociale veiligheid binnen hun faculteit/dienst te vergroten;
- We meten sociale veiligheid (pesten en psychisch geweld) onder werknemers iedere 3 jaar in het werkbelevingsonderzoek. We hanteren hierbij 4 categorieën: pesten/psychisch geweld door collega's, leidinggevenden, studenten of externen.

### **Structurele maatregelen**

- Verplichte training 'oog voor sociale veiligheid' voor bestuurders (CvB, faculteitsbesturen, dienstdirecteuren) en afdelingshoofden/MT's;
- Per dienst en faculteit worden op dit moment decentrale vertrouwenspersonen aangesteld;
- Er is een 'cultuurversneller' aangesteld die de verwachtingen rondom omgangsvormen in samenwerking meer levend maakt binnen de organisatie.

### **Nieuwe initiatieven**

- Theaterstuk #MeTooAcademia wordt meerdere malen opgevoerd binnen de universiteit, gevolgd door een Active Bystander training van Scott Solder. Deze training is gericht op medewerkers handelingsopties te geven om ongewenst/ongepast gedrag in een vroeg stadium aan te kaarten;
- We hebben een helpmatrix gepubliceerd waarin medewerkers gemakkelijk kunnen zien waar ze terecht kunnen met verschillende type klachten (bv. intimidatie, fraude, wetenschappelijke integriteit, seksuele intimidatie, werkconflicten, stalking, etc.).

## **Wageningen University & Research**

### **Institutionele maatregelen**

- Jaarlijks worden de jaarverslagen van de Vertrouwenspersonen, ons eigen Bedrijfsmaatschappelijk werk en de arbodienst besproken in de Raad van Bestuur;
- In de tweejaarlijkse Medewerkermonitor wordt gevraagd naar veiligheid en ongewenst gedrag. De uitkomsten worden zowel op centraal als decentraal niveau besproken;
- De Regiegroep Integriteit besteed naast wetenschappelijke integriteit ook aandacht aan gewenst en ongewenst gedrag. Rapportage vindt jaarlijks plaats aan de Raad van Bestuur.

### **Structurele maatregelen**

- Er is een structuur van vertrouwenspersonen, beschikbaar en benaderbaar op alle eenheden;
- In de Risico Inventarisatie en – Evaluatie wordt ook gevraagd naar risico's op het gebied van fysieke en sociale veiligheid. Ook verdiepenede RI&E's zijn beschikbaar;
- Systeem van incidentmanagement werkzaam;
- Er is een structuur van een Regiegroep, werkgroep en integriteits-officer, met onder andere aandacht voor gedrag;
- Ondersteuning en klachtenprocedure voor wat betreft ongewenst gedrag staat open voor alle medewerkers;
- Ondersteuning en klachtenprocedure voor wat betreft ongewenst gedrag voor studenten;
- Integriteits-infographic met route voor klachten over ongewenst gedrag.

### **Nieuwe initiatieven**

- Specifiek extern onderzoek gedaan naar het voorkomen van ongewenst gedrag en de preventie ervan binnen het kader van ons Integriteitssysteem. Daarbij is gekeken naar het 'morele leerproces', preventie en repressie. Tevens is er een kritische doorlichting van onze infrastructuur met betrekking tot integriteit en gedrag geweest. Begin 2020 worden de aanbevelingen uit dit rapport breed besproken en besloten welke aanbevelingen navolging krijgen;
- Pilot training Moreel Beraad voor managers en leidinggevendenden in februari georganiseerd;
- Bespreekbaar maken van ongewenst gedrag door onder andere workshops voor leidinggevendenden en spelen van voorstelling me-too@academia;
- Passende workshops en trainingen zijn in ontwikkeling om niet alleen mensen weerbaarder te maken, maar ook omstanders inzicht te geven in wat zij kunnen doen.

## **Open Universiteit**

### **Institutionele maatregelen**

- Het jaarverslag vertrouwenspersonen wordt elk jaar door het CvB besproken met de OR en jaarlijks door de vertrouwenspersonen besproken met de afdeling HR en de bedrijfsarts van de arbodienst;
- Het jaarverslag vertrouwenspersonen wordt gepubliceerd op de website;
- Sociale veiligheid vormt een vast thema in het periodiek (3 jaarlijks) terugkerende medewerkersonderzoek. De resultaten en de eventueel te nemen maatregelen worden op centraal en decentraal niveau in verschillende gremia besproken, geïnventariseerd en geëvalueerd.

### **Structurele maatregelen**

- In de Resultaat en ontwikkelgesprekken komt het thema sociale veiligheid expliciet aan bod;
- De OU heeft 3 vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, beschikt over een gedragscode, een regeling ongewenst gedrag (deze wordt momenteel geactualiseerd) en een intranetpagina met aanvullende informatie en interessante links met aanvullende informatie over sociale veiligheid;
- Incidenten worden jaarlijks geregistreerd;
- De OU beschikt over een vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit, een commissie wetenschappelijke integriteit en een gedragscode;
- De OU beschikt over een actief vrouwen netwerk met een duidelijke aanjaagfunctie onder andere ten aanzien van diversiteit;
- Daar waar dat wenselijk is kunnen faculteiten en diensten gebruik maken van externe bedrijven om trainingen en workshops te geven gericht op sociale veiligheid;
- Basistrainingen sociale veiligheid opgenomen in het aanbod GoodHabit;
- De OU kent een jaarlijkse vitaliteitsweek voor medewerkers, waar ook thema's rond sociale veiligheid aan bod komen of kunnen komen;
- De wettelijk verplichte RI&E t.a.v. PSA.

### **Nieuwe initiatieven**

- Aandacht aan sociale veiligheid in informatievoorziening en communicatie;
- Het vrouwen netwerk OU zal verschillende nieuwe activiteiten initiëren;
- Sociale veiligheid wordt opgenomen in het MD traject en de leergangen (Academisch) Leiderschap (specifiek de voorbeeldrol leidinggevenden).

## **Rijksuniversiteit Groningen**

### **Institutionele maatregelen**

- Het CvB bespreekt het jaarverslag van de vertrouwenspersoon, evenals de Universiteitsraad. Het verslag wordt op de website gepubliceerd;
- Sociale veiligheid is een vast onderdeel van de personeelsenquête. De uitkomsten worden op verschillende niveaus besproken en opgevolgd.

### **Structurele maatregelen**

- Programma Integriteit gestart, inclusief trainingsprogramma;
- Gedragscode integriteit opgesteld;
- Reglementen herzien;
- Website integriteit vormgegeven waar alle regelingen te vinden zijn, maar ook een stroomschema met wat te doen bij waarnemen of ervaren van integriteitsschending;
- Virtuele 'rode knop' ingesteld voor snelkoppeling naar 'melden van misstanden en onregelmatigheden';
- Betere communicatie rondom bestaan Vertrouwenspersoon;
- Vergroten van netwerk functionarissen met een vertrouwensrol d.m.v. bijeenkomsten met vertrouwenspersoon;
- 5 vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit;
- Diversity officers aangewezen;
- Arbeids- & organisatiedeskundige aangesteld;
- All inclusive verklaring gepubliceerd;
- Zero Tolerance verklaring gepubliceerd;
- Vast trainingsaanbod uitgebreid met cursussen Inclusive Leadership en Omgaan met agressie en grensoverschrijdend gedrag.

### **Nieuwe initiatieven**

- Viermaal symposium Challenging poor behaviour in Academia georganiseerd (toneelstuk #MeTooAcademia: The Learning Curve door het Acteursgenootschap en een Active Bystander training door Scott Solder);
- Aantal Active Bystander trainingen door Scott Solder georganiseerd voor specifieke doelgroepen;
- Active Bystander 'Train the trainer' door Scott Solder: 10 RUG-personeelsleden getraind om intern Active Bystander trainingen te mogen geven;
- Uitleg Active Bystander training binnen RUG
- Workshops integriteit georganiseerd voor alle leidinggevenden en hoogleraren;
- Maatwerktrainingen op het gebied van integriteit/sociale veiligheid voor afdelingen;
- Professionaliseren en structureel maken van afhandeling integriteitsmeldingen d.m.v. integriteitscoördinator, interne onderzoekers, verankering in het leiderschapsprogramma en eventuele andere trainingen;
- Structureel doelgroepenprogramma invoeren met o.a. symposia/trainingen.

## **Universiteit Twente**

### **Institutionele maatregelen**

- Jaarverslag vertrouwenspersonen – wordt besproken in het CvB
- Jaarverslag commissie wetenschappelijke integriteit – wordt besproken in het CvB;
- Welzijnsonderzoek (2019, 2021, 2023) waarbij het onderwerp sociale veiligheid een vast onderdeel is;
- Welzijn is vast onderdeel van vergadering met CvB, UR, OPUT, belangengroepen (e.g. Ambassadeursnetwerk, FFNT), Twente Graduate School, Student Union en binnen teams.

### **Structurele maatregelen**

- Herziening 'Gedragscode (on)gewenst gedrag' (2018);
- Introductie agressieprotocol (2018);
- Introductie meldingsformulier agressie en geweld op het werk (2018);
- Introductie meldingssysteem agressie en geweld op het werk (2018);
- Introductie guidelines ondersteuning en nazorg slachtoffers en getuigen agressie en geweld op het werk (2018);
- Introductie 'Gedragscode Persoonlijke Relaties op de Werkvloer' (2018);
- Deelname 'Pilot Ombudsfunctionaris' (sinds 2018, introductie ombudspersoon UT voor medewerkers en studenten op 15 oktober 2019, periode van 2 jaar, 20 uur p.w.);
- Herziening 'Klokkenluidersregeling' (start januari 2019);
- Meldcode Huiselijk Geweld;
- 4 vertrouwenspersonen ongewenst gedrag;
- 1 universitaire vertrouwenspersoon voor wetenschappelijke integriteit, 1 vertrouwenspersoon voor de beklagde wetenschappelijk integriteit;
- 5 studentendecanen (vertrouwenspersonen studenten) inclusief 1 PHD candidate counsellor;
- 5 studenten psychologen;
- 1 Diversity coördinator voor studenten;
- Jaarlijkse 'Health Week' voor studenten en medewerkers;
- Lunchwandelingen voor medewerkers.

### **Nieuwe initiatieven**

- Opbouwen 'House of Integrity' (samenbrengen van sociale, wetenschappelijke en wetenschappelijke integriteit, sinds 2018)
- Integrale UT website 'Integriteitsbeleid' (sinds 2018);
- Active bystander training (sinds 2019, in feb. 2020 hebben 600 medewerkers aan deze training deelgenomen);
- Mental Health First Aid (MHFA) (sinds 2018, inmiddels hebben 90 medewerkers aan deze training deelgenomen; doel: verbeterde signalering en omgang met mensen in psychische noodsituaties);
- Dag van verantwoord gedrag (zomer 2019, doelstelling is om integriteit inclusief sociale veiligheid onder de aandacht te brengen en medewerkers die integriteit in hun portefeuille hebben bij elkaar te brengen);
- Theaterstuk 'Mindlab' over integriteit in de wetenschap (initiatief van faculteit BMS, subsidie van SoFoKles, première februari 2020);
- Functie Projectmanager implementatie integriteitsbeleid (bezet vanaf september 2019);

- Verkenning inzet online tools 'integriteit' inclusief sociale veiligheid/sociale integriteit (sinds november 2019).



## **Technische Universiteit Eindhoven**

### **Wat we al doen**

- De TU/e bespreekt het jaarverslag vertrouwenspersonen elk jaar met de UR, het jaarverslag wordt eveneens op de website gepubliceerd;
- Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag / onrechtmatigheden / wetenschappelijk integriteit, zowel onder WP als OBP;
- Klachtencommissies ongewenst gedrag / onrechtmatigheden / wetenschappelijke integriteit;
- Beschikbaarheid van bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts en psychologen (voor medewerkers, PHD en studenten);
- Een Chief Diversity Officer & Diversity Committee (aanjaagfunctie);
- Training 'Diversity proof' voor leidinggevenden;
- Basistrainingen Sociale Veiligheid opgenomen in het aanbod GoodHabitz;
- Een jaarlijkse Vitaliteitsweek voor studenten en promovendi.

### **Structurele maatregelen**

- Sociale veiligheid opgenomen in de leergangen Academisch Leiderschap (specifiek de voorbeeldrol leidinggevenden);
- Jaargesprekken nieuwe lg, waarbij kunnen onderwerpen die vallen onder sociale veiligheid expliciet aan bod komen;
- Uitbreiding aantal vertrouwenspersonen;
- Thema Sociale Veiligheid op overlegagenda medezeggenschap.

### **Nieuwe initiatieven**

- TU/e beleids-, implementatie- en actieplan 'Sociale veiligheid': het opstellen van een samenhangend beleids-, implementatie- en actieplan om via nieuwe initiatieven, het inventariseren van lopende acties en voorstellen om sociale veiligheid te versterken;
- Uitbreiden aantal vertrouwenspersonen en specifieke doelgroepen (PhD's, internationals);
- Evalueren en aanpassen gedragscode psychosociale arbeidsbelasting (ongewenst gedrag);
- Evalueren en aanpassen huidige klachtenprocedure psychosociale arbeidsbelasting (ongewenst gedrag);
- Normen en waardenprogramma: Code of Conduct aanpassen.
- Opstellen van een Handelingskader Huiselijk Geweld;
- Inrichten Etics office: o.a. advies, (conflict) bemiddeling, mediation, vertrouwenspersoon, onderzoek, etc.;
- Roadmap: wat gebeurt er als je meldt?;
- Pilot met anoniem meldsysteem 'Speak Up' uitvoeren;
- Verkennen 'informele klachtenprocedure';
- Herijking van de huisregels campus en gebouwen;
- Medewerkersmonitor 2020 met speciale aandacht voor sociale veiligheid;
- Communicatie- en bewustzijns campagne;
- Delen van kennis en ervaring met andere universiteiten.

## **Erasmus Universiteit Rotterdam**

### **Institutionele maatregelen**

#### **Structurele maatregelen**

- Statement sociale veiligheid en communicatie op intranet;
- Overzicht van de geldende EUR-huisregels;
- Implicit bias training;
- Flyer voor studenten en medewerkers over hoe te handelen bij ongewenst gedrag;
- Flowchart op intranet;
- Pilot vertrouwenspersonen (facultair netwerk van vertrouwenspersonen en 2 centrale vertrouwenspersonen)
- Vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit;
- Bedrijfsarts en maatschappelijk werker;
- Deelname pilot ombudsfunctionaris;
- PhD-psycholoog
- Coördinator integrale veiligheid, opzetten platform integrale veiligheidszorg;
- SIAG: klachtencommissie ongewenst gedrag;
- Work-life balance coaches
- Klachtenregelement
- Meldcode huiselijk geweld, in oprichting;
- Meldpunt indicenten agressie en geweld, in oprichting;
- Richtlijnen ongewenst gedrag voor medewerkers en leidinggevenden

#### **Nieuwe initiatieven**

- Vertoning van het toneelstuk #Metoo in Adacemia (2 sessies: één voor PhD's en één voor leidinggevenden)
- Senior beleidsmedewerker gezond & veilig werken aangesteld t.b.v. integrale aanpak sociale veiligheid;
- Organiseren van dialoogsessies over sociale veiligheid begin 2020 in verschillende vormen;
- Aanstellen PhD-officer m.b.t. gezond en veilig werken beleid voor PhD's

## **Universiteit Leiden<sup>1</sup>**

### **Institutionele maatregelen**

- Het CvB van de universiteit Leiden spreekt 3 keer per jaar met de vertrouwenspersonen, waarvan één maal naar aanleiding van de jaarverslagen;
- De jaarverslagen worden met de medezeggenschap besproken;
- Het onderwerp veilig werkklimaat is een vast onderdeel van de personeelsmonitor. Deze wordt op centraal en decentraal niveau in verschillende gremia besproken.

### **Structurele maatregelen**

- Om te zorgen dat mensen met vragen of signalen maximaal ondersteund worden om de weg te vinden maken we veel werk van een fijnmazig maar samenhangend bouwwerk van vertrouwenspersonen. Naast centrale vertrouwenspersonen (ongewenst gedrag, personeelsaangelegenheden, wetenschappelijke integriteit en misstanden) en de ombudsfunctionaris voor studenten heeft de universiteit in 2018 promovendi vertrouwenspersonen per graduate school benoemd. In november 2019 heeft een drukbezochte conferentie veilig werkklimaat plaatsgevonden, gericht op verlaging van de meldingsdrempel en de toegevoegde waarde van een ombudsfunctie. Deelnemers waren onder andere bestuurders, leden van medezeggenschap, vertrouwenspersonen en HRM functionarissen. Er waren externe sprekers en gasten vanuit andere universiteit, LNVH en VSNU;
- Op onze website en interne nieuwsbrieven besteden we uitvoerig aandacht aan een veilig werkklimaat. Kernpunt daarbij is dat we dat niet geïsoleerd of eenmalig doen maar als integraal onderdeel van organisatie- en personeelsbeleid. Zie in de link hieronder de verbindingen naar leiderschap, de personeelsmonitor, etc.;
- Deel hiervan is de Leergang Academisch Leiderschap. Deze bereidt hoogleraren en UHD's voor op zwaardere bestuurlijke functies. Veilig werkklimaat en diversiteit & inclusiviteit zijn opgenomen in de leergang met nadruk op de rol van de leidinggevende en ruimte om casuïstiek te bespreken;
- In ons opleidings- en trainingsprogramma trainingen besteden we veel aandacht aan een veilig werkklimaat. Bijzonder veel belangstelling is er voor en uitstekende feedback is er op de training "active bystander".
- In de delicate balans tussen leren van incidenten en de bescherming van belangen van individuele medewerkers en studenten kiezen we er voor om actiever dan voorheen te communiceren. De ervaring wijst uit dat dit goed werkt en gewaardeerd wordt;
- Sinds 2018 is de Universiteit Leiden lid van het Health University Netwerk. Jaarlijks wordt een Healthy Week georganiseerd;
- Diversiteit en inclusie staan ook hoog in het vaandel aan de universiteit ter bevordering van een veilig werkklimaat voor alle medewerkers en studenten ongeacht etniciteit, gender, seksuele oriëntatie en gezondheid. In 2014 heeft Universiteit Leiden als eerste universiteit van Nederland een diversity officer aangesteld. Het Diversity Office heeft toezicht onder andere op Bias en diversiteitstrainingen;
- De universiteit beseft dat het bevorderen van een veilig werkklimaat samen gaat met het beheersen en voorkomen van werkdruk. Daarvoor bestaat een Plan van Aanpak dat de faculteiten begeleidt om de oorzaken van negatieve werkdruk te identificeren en aan te pakken.

---

<sup>1</sup> Meer informatie is te vinden via <https://www.medewerkers.universiteit leiden.nl/po/personeelsbeleid-en-gedragscodes/een-veilig-werkklimaat/een-veilig-werkklimaat/geesteswetenschappen?cf=geesteswetenschappen>

### **Nieuwe initiatieven**

- Naar aanleiding van de conferentie zullen voorstellen worden geformuleerd, onder meer over de ontwikkeling van het bouwwerk van vertrouwenspersonen en de onderzoeksrol. Daarnaast ook over verbetering van communicatie en informatie over normen en waarden en over waar je als medewerker terecht kunt;
- Naar aanleiding van de personeelsmonitor in 2018 zijn faculteiten en eenheden op verschillende manieren aan de slag gegaan met veilig werkklimaat, werkdruk en diversiteit en inclusiviteit;
- Een brochure over het behandelen seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt bij het Diversiteit en Inclusiviteit Symposium in januari 2020 voor het eerst aangeboden. Het symposium bevat ook een workshop over 'boundaries and consent' die vervolgens aan studentenverenigingen en faculteitsafdelingen aangeboden gaat worden;
- Er wordt gewerkt aan een breder aanbod van leiderschapsleergangen, voor UD's, UHD's en OBP;
- In 2020 worden diverse trainingen ontsloten via de Online learning platform New Heroes. Deze trainingen zijn individueel te volgen en worden als bouwstenen gebruikt bij leergangen;
- In 2020 gaat een Healthy University coördinator van start om initiatieven ter bevordering van mentale en fysieke gezondheid van medewerkers verder vorm te geven.

### **Studenten**

- Voor studenten is een student psycholoog beschikbaar;
- In 2019 is een studentenwelzijn taskforce gestart die aanbevelingen heeft geformuleerd.

## **Radboud Universiteit Nijmegen**

### **Institutionele maatregelen**

- De jaarrapportage van de vertrouwenspersonen wordt besproken met het college van bestuur en tevens gedeeld met het college van decanen en directie. Hieruit volgen eventueel preventieve activiteiten
- Directe escalatielijn van vertrouwenspersonen naar College van Bestuur;
- Themagesprekken over het onderwerp binnen de faculteiten naar aanleiding van de uitkomsten uit de personeel enquête of rapportage van vertrouwenspersonen;
- Conferentie over thema sociale veiligheid met CvB, CvD en directie o.a. aan de hand van praktijksimulaties, ervaringen van een vertrouwenspersoon en een deskundige op het gebied van sociale veiligheid (Bezemer & Schubad);
- Sociale veiligheid krijgt expliciet aandacht in de strategie van de Radboud Universiteit en wordt een regelmatig terugkerend onderdeel van leiderschapsactiviteiten en communicatie-uitingen.

### **Structurele maatregelen**

- Voorgenomen aanpassing klachtenregeling 'ongewenste omgangsvormen' waarbij rollen en proces helder zijn beschreven.
- Onderdeel van de vernieuwde klachtenregeling is het extern beleggen van de klachtencommissie met experts op het thema. Het voornaamste doel is dat er voor klager en beklagde onafhankelijkheid gewaarborgd is én dat de commissie deskundig is.
- Voorgenomen (her)inrichting van de vertrouwenspersonen (implementatie 2020) met als doel: overzicht, transparantie over wie vertrouwenspersonen zijn, kwaliteitsbewaking en duidelijkheid over bevoegdheden en verantwoordelijkheden
  - Vertrouwenspersonen worden door het CvB benoemd op basis van een competentieprofiel. Na scholing worden opgenomen in een register 'vertrouwenspersonen Radboud universiteit'.
  - Enkel personen die opgenomen zijn in het register 'vertrouwenspersonen Radboud universiteit' mogen de titel vertrouwenspersoon dragen.
  - De samenstelling van het register is representatief voor de organisatie, vaardig in Engels en cultuurbewust.
  - Vertrouwenspersonen verplichten zich tot het volgen van bij- en nascholing waarbij landelijke standaarden leidend zijn.
  - Preventie krijgt een grotere rol in de taken en verantwoordelijkheden van vertrouwenspersonen.
  - Promovendi is specifiek aandachtsgebied.

### **Nieuwe initiatieven**

- Alle leidinggevenden trainen: insteek gedragstraining én training om reikwijdte van het onderwerp zichtbaar te maken, zodat er sneller (h)erkenning ontstaat op ongewenst gedrag en er dus eerder ingegrepen/ aangesproken kan worden. Daarnaast ontstaat er bewustwording over hoe leidinggevende zelf bijdragen aan een sociaal (on)veilige omgeving door gedrag en/ of handelen.
- Communicatie over het thema in de hele organisatie: verhalen, attenderen op (organisatie) cultuuraspecten die contraproductief kunnen zijn, attenderen op vertrouwenspersonen, communiceren over trainingen, informatievoorziening op orde etc. Doel: het normaal maken dat je het ook over sociale veiligheid hebt met elkaar.
- Samenwerking op het thema inclusie & diversiteit (programmamanager aangesteld)
- Implementatie van inrichting vertrouwenspersonen en de vernieuwde klachtenregeling ongewenste omgangsvormen vindt plaats in 2020.

## **Technische Universiteit Delft**

### **Institutionele maatregelen**

- TU Delft heeft een Vision on Integrity geformuleerd; 'sociale integriteit' is een van de drie pilaren van het integriteitsbeleid. De Vision on Integrity bevat onder meer het TU Delft Integrity Statement, bestaande uit de kernprincipes die voor alle studenten, wetenschappelijke en ondersteunende staf en gasten van de TU Delft geldt;
- Er wordt een TU Delft Integrity Office opgericht, met onder andere een beleidsmedewerker sociale integriteit en een TU Delft Diversity & Inclusion Office (nog gaande);
- De TU Delft Code of Conduct is herzien, met brede participatie en een universiteitsbrede consultatie. In deze gedragscode -die geldt voor alle studenten, wetenschappelijke en ondersteunende staf en gasten- wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan sociale integriteit;
- De TU Delft heeft interne vertrouwenspersonen die jaarlijks gezamenlijk verslag uitbrengen aan het College van Bestuur, net als de Ombudsman Personeel dat doet;
- De TU Delft heeft een 'Regeling klachten ongewenst gedrag TU Delft';
- Het onderwerp sociale veiligheid wordt periodiek, 3-jaarlijks, uitgevraagd in de medewerkersmonitor. De resultaten worden op centraal en decentraal niveau in verschillende gremia besproken, op basis waarvan plannen van aanpak met maatregelen worden uitgewerkt. De plannen van aanpak worden voor instemming voorgelegd aan de medezeggenschap en voortgang wordt tevens centraal gevolgd door een monitoringgroep;
- Het onderwerp sociale veiligheid wordt op verzoek van de medezeggenschap of het bestuur geagendeerd in de betreffende overleggremia.

### **Structurele maatregelen**

- In haar trainingsaanbod heeft TU Delft een 'Training hanteren van ongewenst gedrag' voor verschillende doelgroepen: Leidinggevenden, teams, professionals die eerste opvang doen, actieteam;
- Dit leertraject heeft als doel om gezamenlijk te (blijven) werken aan een positief en sociaal veilig werkklimaat, waarin voor ongewenste omgangsvormen (zoals roddelen, pesten, agressie, iemand buiten sluiten) geen plaats is;
- In de leergang academisch leiderschap wordt goed leiderschap met zorg voor sociale veiligheid uitgedragen;
- Implicit bias training;
- De TU Delft heeft de volgende functionarissen/organen m.b.t. sociale veiligheid:
  - Ombudsfunctionaris voor personeel
  - Ombudsfunctionaris voor studenten
  - Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag (zowel voor medewerkers als studenten)
  - Diversity Officer
  - Integrity Officer
  - Integrity Board
  - Bedrijfsmaatschappelijk werker
  - Studentenpsycholoog
  - Bedrijfsarts
  - Klachtencommissie ongewenst gedrag
  - Preventiemedewerkers
  - Health, safety, environment adviseurs
  - Integrale veiligheidsmanager
- Digitale informatie op het gebied van sociale veiligheid;

- Routekaart integriteit. Geeft aan welke wegen je kunt bewandelen bij vragen, dilemma's op het brede integriteitsvlak, waaronder sociale veiligheidsaspecten;
- Meldingsprocedure van incidenten;
- Wekelijks wordt het incidentendashboard door het CvB besproken.

### **Nieuwe initiatieven**

- Pilot Ombudsfunctionaris (nog gaande);
- Onderzoek naar de functie, inbedding en organisatie van de vertrouwenspersonen binnen TU Delft om te komen met concrete aanbevelingen voor verdere verbetering en professionalisering van de organisatie (nog gaande);
- In ontwikkeling een verbeterd incidentenregistratiesysteem (nog gaande).
- Alle nieuwe medewerkers volgen een dilemmatraining als onderdeel van centrale introductie.
- Nieuwe medewerkers moeten o.a. de TU Delft Code of Conduct tekenen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst.
- Er worden trainingen ontwikkeld voor diverse doelgroepen aangaande (sociale) integriteit en modules over integriteit opgenomen in alle bestaande leergangen (nog gaande).
- Het TU Delft dilemmaspel wordt gestimuleerd en gefaciliteerd (nog gaande).
- Sociale veiligheid is een van de aandachtsgebieden van de Talentpool service quality (nog gaande).
- Branche-brede update van de arbocatalogus, waaronder de deelcatalogus psychosociale arbeidsbelasting (nog gaande).

## **Universiteit Maastricht**

### **Institutionele maatregelen**

- CVB bespreekt het jaarverslag vertrouwenspersonen en verspreidt dit ter verdere bespreking in de organisatie;
- We hebben met een groep hoogleraren een eigen 2-jaarlijkse Duurzame Inzetbaarheids Monitor ontwikkeld als vervanger voor de vroegere Medewerkers Tevredenheids Monitor. Het onderwerp sociale veiligheid is net als inclusiviteit en werkdruk een vast onderdeel van deze medewerkersmonitor geworden. De resultaten van de eerste monitor worden momenteel centraal en decentraal niveau in verschillende gremia besproken en met door externe consultant begeleide actiegerichte reflectiegroepen van medewerkers van alle UM onderdelen vervolgd om concreet naar oplossingen te zoeken.

### **Structurele maatregelen**

- Een centraal onafhankelijk Diversity Office (rechtstreeks onder CvB);
- Onafhankelijke Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen (voor medewerkers); rapporteert rechtstreeks aan CVB;
- Onafhankelijke Ombudsman voor medewerkers; rapporteert rechtstreeks aan CVB);
- Onafhankelijke Vertrouwenspersonen voor PhD's;
- Diversity en inclusion als thema opgenomen in alle leiderschapstrainingen;
- Onverminderde universiteit breed aandacht voor het thema werkdruk;
- Gepubliceerd Zero Tolerance beleid;
- Jaargesprekken nieuwe stijl, waarbij komen onderwerpen die vallen onder sociale veiligheid expliciet aan bod;
- Gedragscode integriteit UM;
- Regeling melding klachtbehandeling en ongewenst gedrag;
- Regeling melding misstanden (klokkenluidersregeling);
- UM Omgangsregels;
- Huisregels UM;
- Klachtenregeling MUO en Servicecentra;
- Ontwikkeling van training sociale veiligheid in de classroom voor studenten en docenten (nog gaande);
- Faculteiten maken gebruik van externe bedrijven om trainingen en workshops gericht op sociale veiligheid te verzorgen;
- Jaarlijks Well-Being week voor studenten en PhDs;
- Beschikbaarheid van studentdecanen en- psychologen voor diverse soorten van begeleiding;
- Ontwikkeling nieuw systeem voor incidentenregistratie (nog gaande);
- Gedragscode Introductietijd algemene studentenverenigingen 2019;
- Gedragscode Introductietijd onafhankelijke disputen 2019.

### **Nieuwe maatregelen**

- Herziening informatievoorziening website omtrent ongewenst gedrag;
- Ontwikkeling van een evidence-based training tegen seksueel geweld door Diversity Office (EAAA licence tot 2022);
- Toneelvoorstelling met studenten en medewerkers over veiligheid tijdens Diversity Day 2018 en 2019;
- Inventarisatie van huidige aanbod en maatregelen in een Safety Plan (Diversity Office + SSC);
- Workshops rondom sociale veiligheid voor studenten verenigingen en INKOM organisatie comité;
- Diversity Office organiseert verschillende activiteiten en workshops.





## **Universiteit Utrecht**

### **Institutionele maatregelen**

- De UU heeft drie vertrouwenspersonen:
  - Wetenschappelijke integriteit
  - Personeel
  - Ongewenst gedrag

De jaarverslagen van de laatste twee worden jaarlijks besproken in de Universiteitsraad (en ter informatie naar het Lokaal Overleg) en worden met het jaarverslag van onze arbodienst en het jaarverslag bedrijfsmaatschappelijk werk aan alle directeuren gestuurd. Een korte samenvatting uit de verslagen van de vertrouwenspersonen personeel en ongewenst gedrag wordt opgenomen in het jaarverslag (dat op de website staat)

- Het onderwerp sociale veiligheid is een onderdeel van de medewerkersmonitor. Deze wordt op centraal en decentraal niveau in verschillende gremia besproken;

### **Structurele maatregelen**

- Sociale veiligheid is opgenomen in de leergangen Academisch Leiderschap (specifiek de voorbeeldrol leidinggevenden);
- In 2019 is een tweede vertrouwenspersoon ongewenst gedrag benoemd;
- Tevens is in 2019 de gedragscode ongewenst gedrag en de klachtenregeling vernieuwd;
- Dat is aanleiding geweest voor een campagne over ongewenst gedrag (met ook uitgebreide informatie op intranet, maar dat is achter een wachtwoord):
  - Brief aan alle leidinggevenden om hen te informeren over gedragscode en belang van sociale veiligheid
  - Ontwikkeling van een training ongewenst gedrag voor leidinggevenden
  - Verschillende interviews en bijdragen aan bijeenkomsten (o.a. gendersummit) van vicevoorzitter CvB
  - Interviews met vertrouwenspersoon ongewenst gedrag
  - Informatie en discussiebijeenkomst met deskundigen voor directeuren en voor decanen
- Meldcode Huiselijk Geweld beschikbaar;
- Faculteiten die gebruik maken van externe bedrijven om onderzoek te laten doen binnen hun faculteit naar sociale veiligheid;
- In januari 2019 is de Universiteit Utrecht gestart met de uitvoering van het werkprogramma studentenwelzijn. Het werkprogramma is gericht op preventie en betere begeleiding van studenten die te kampen hebben met mentale problemen, als gevolg van prestatiedruk en ongezonde stress. Onderdeel daarvan was twee keer een well-being week waarin aandacht is besteed aan ongewenst gedrag;
- Beschikbaarheid van studentdecanen en- psychologen voor diverse soorten van begeleiding, sinds begin 2019 jaar ook een PhD psycholoog (pilot);
- Activiteiten ontwikkeld voor begeleiding van promovendi, waaronder het 4-ogen principe. De bedoeling daarvan is dat elke PhD straks tenminste twee begeleiders heeft;
- Project integrale veiligheid loopt (inclusief sociale veiligheid), een onderdeel is het verbeteren van incidentenregistratie;
- Binnen de UU is een taskforce diversiteit en inclusie actief. Vanuit het programma diversiteit en inclusie worden o.a. verschillende biastrainingen aangeboden (alle hoogleraren worden geacht deze training te gaan volgen);



- De taskforce ondersteunt netwerken die ontstaan binnen faculteiten en reikt een diversity award uit (dit jaar aan twee van deze netwerken) en de taskforce signaleert situaties van sociale onveiligheid.

#### **Nieuwe initiatieven**

- Aandacht aan sociale veiligheid in informatievoorziening en communicatie;
- De taskforce diversiteit en inclusie organiseert in maart verschillende activiteiten en workshops om aandacht aan het onderwerp te besteden (o.a. met een toneelvoorstelling, by-standertraining, etc).