

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

mei 2023

Voorwoord

Als Inspectie van het Onderwijs kregen we in het voorjaar 2021 signalen over een onveilige leeromgeving op kunst- en modeopleidingen bij verschillende hogescholen. Bijvoorbeeld over studenten die tijdens het onderwijs werden afgekraakt, of dat ze een veel te hoge studiebelasting ondervonden of zelfs dat zij (seksueel) grensoverschrijdend gedrag ervoeren. We zijn dit thema-onderzoek gestart om in beeld te brengen wat hogeschoolbesturen doen om te sturen op sociale veiligheid van studenten aan kunst- en modeopleidingen.
Want een veilige leeromgeving is essentieel, overal in het onderwijs.

Wat is, in het kort, de conclusie van het onderzoek? Voor zover sociale veiligheid nog niet op de radar stond, zijn alle hogeschoolbesturen met kunst- en/of mode-opleidingen wakker geschud door de incidenten binnen die opleidingen en binnen de kunstsector in het algemeen. In ons onderzoek zien we dat de betrokken besturen besef van urgentie hebben en verantwoordelijkheid nemen voor de sociale veiligheid van studenten. Met name hebben ze veel maatregelen genomen om de sociale veiligheid van studenten te bevorderen. Maar ze zijn in het algemeen minder ver met planontwikkeling, monitoring en evaluatie en bijstelling van de doelen en maatregelen. Er is nog geen structurele en duurzame aanpak. Bijvoorbeeld, de sociale veiligheid die studenten ervaren wordt niet of maar beperkt gemonitord. Ook spelen de betrokken hogescholen nog onvoldoende in op aanwezige risico's. Daardoor is de sociale veiligheid van studenten mogelijk niet voldoende geborgd.

Hogescholen kunnen daarin dus nog veel verbeteren. Wat is er nodig? Eigenlijk datgene wat we ook op andere terreinen van een onderwijsinstelling vragen. Namelijk: een risicoanalyse met daaruit geformuleerde concrete doelen, structurele planning en centrale regie op de uitvoering en evaluatie van maatregelen. En een cultuur van respect en veiligheid verlangt ook dat iedereen betrokken wordt bij de gesprekken die leiden tot zo'n cultuur: docenten, management en bestuurders, studenten, ondersteuners en examencommissies. Maar denk ook aan tijdelijke medewerkers, gastdocenten en ingehuurde zzp'ers.

Dat is een behoorlijke opgave en het vraagt inzet, energie en voortdurende aandacht. Vooral omdat het voeren van een open gesprek over sociale veiligheid – normen en waarden over gewenst en ongewenst gedrag – onderdeel moet worden van de cultuur van de opleiding, van een manier van denken en werken. Een cultuur waarin het gesprek wordt gevoerd over wat er nodig is. En waar ook een open gesprek vanzelfsprekend is als het toch eens fout dreigt te gaan.

Een sociaal veilige cultuur bereiken kost tijd, een sociaal veilige cultuur behouden vraagt blijvende aandacht. Daarom roepen we hogeschoolbesturen op de aanwezige aandacht voor sociale veiligheid niet te verliezen en door te gaan met de stevige stappen die ze zetten en die nog te zetten zijn. Zodat jonge mensen zichzelf in een veilige omgeving kunnen ontdekken – als persoon en in het geval van kunst- en modeopleidingen als kunstenaar of ontwerper. In een leeromgeving waar ze weten dat ze fouten mogen maken, en hun eigen grenzen durven verkennen en verleggen. In het vertrouwen en de wetenschap dat hun grenzen niet door anderen worden overschreden.

We rekenen erop dat iedere (onderwijs)instelling of organisatie nu structureel aan de slag gaat met de sociale veiligheid op de werkvloer. En we hopen dat dit rapport daarbij een handreiking kan zijn: als voer voor het gesprek.

Alida Oppers
inspecteur-generaal van het Onderwijs

Inhoud

Voorwoord 2

Samenvatting 5

Summary 7

1 Inleiding 9
1.1 Hoofdvraag en doel 9
1.2 Sociaal veilige leeromgeving 9
1.3 Onderzoek inspectie sociale veiligheid kunst- en/of mode-opleidingen 10
1.4 Sturen op sociale veiligheid 10
1.5 Risicoanalyse 10
1.6 Curatieve en preventieve maatregelen 11
1.7 Betrokkenheid van de organisatie 11
1.8 Onderzoeksdeelvragen 13
1.9 Leeswijzer 13

2 Kaders voor sociale veiligheid in het hoger onderwijs 14
2.1 WHW 15
2.2 ITK en accreditatie 15
2.3 Code goed bestuur 15
2.4 Bestuursakkoord 15
2.5 KUO 16
2.6 Arbowetgeving 16
2.7 NRTO gedragscode 16

3 Onderzoeksopzet 17
3.1 Selectie deelnemende hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen 18
3.2 Vragenlijst 18
3.3 Deskresearch: jaarverslagen en gedragscodes 18
3.4 Verdiepende gesprekken 19
3.5 Data-analyse 20
3.6 Rapportage en representativiteit bevindingen 20

4 Deelvraag 1: ontwikkelen van visie, doelen, maatregelen en acties 21
4.1 Subdeelvraag 1.1: hebben hogeschoolbesturen een visie en doelen vastgesteld voor een sociaal veilige leeromgeving? Welke visie en doelen zijn dat? 22
4.2 Subdeelvraag 1.2: in hoeverre is het inventariseren van en inspelen op risico's onderdeel van het maken van doelen en maatregelen voor sociale veiligheid van studenten? 26
4.3 Subdeelvraag 1.3: in hoeverre hebben hogescholen aandacht voor het ontwikkelen van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten? 31
4.4 Subdeelvraag 1.4: in hoeverre zijn er afspraken over het uitvoeren, monitoren en evalueren en bijstellen van de maatregelen en doelen voor sociale veiligheid van studenten? 33
4.5 Subdeelvraag 1.5: hoe zorgt de hogeschool voor kennisverwerving en expertise binnen de organisatie op het gebied van sociale veiligheid van studenten? 35
4.6 Overkoepelend: betrokkenheid en ervaringen binnen de hogeschool 37

5 Deelvraag 2: uitvoeren van de maatregelen en acties 40
5.1 Subdeelvraag 2.1: welke (soorten) maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten voeren hogescholen uit? 41
5.2 Subdeelvraag 2.2: in hoeverre zijn de maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten zichtbaar binnen de organisatie? 46
5.3 Overkoepelend: betrokkenheid en ervaringen binnen de hogeschool 47

6 Deelvraag 3: monitoren en evalueren van maatregelen en acties 53
6.1 Subdeelvraag 3.1: op welke manier monitoren en evalueren hogescholen de uitvoering en het effect van de maatregelen en acties voor sociale veiligheid? 54
6.2 Subdeelvraag 3.2: op welke manier onderzoeken hogescholen de mate waarin studenten een veilig leerklimaat ervaren? 57
6.3 Overkoepelend: betrokkenheid en ervaringen binnen de hogeschool 59

7 Deelvraag 4: bijstellen van doelen, maatregelen en acties 62
7.1 Deelvraag 4: bijstellen van doelen, maatregelen en acties 63

8 Samenvattende conclusies 65
8.1 Hoofdvraag: wat doen hogeschoolbesturen om te sturen op sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen? 66
8.2 Deelvraag 1 (ontwikkelen): wat doen hogescholen op het gebied van het ontwikkelen van visie, doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten? 66
8.3 Deelvraag 2 (uitvoeren): wat doen hogescholen op het gebied van het uitvoeren van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten? 66
8.4 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? 67
8.5 Deelvraag 4 (bijstellen): wat doen hogescholen op het gebied van het bijstellen van doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten? 68
8.6 Overkoepelend: op welke manier worden de diverse partijen binnen de hogeschool betrokken en wat zijn hun ervaringen bij de verschillende fases van de pdca-cyclus voor sociale veiligheid van studenten? 68
8.7 Concluderend 69

9 Aanbevelingen 71
9.1 Instellingsgerichte aanbevelingen 72
9.2 Stelselgerichte aanbevelingen 74

Literatuur 76

Afkortingen 78

Definities 79

Samenvatting

Een sociaal veilige leeromgeving is een noodzakelijke voorwaarde voor studenten om te kunnen leren, zich te kunnen ontwikkelen en te groeien. Sociale onveiligheid kan ontstaan door uitingen van personen (of door situaties) die de beleving van de veiligheid van een persoon aantasten. Dit wordt ook wel grensoverschrijdend gedrag genoemd. Vanwege meldingen van studenten en medewerkers van een aantal kunst- en mode-opleidingen die de Inspectie van het Onderwijs (hierna inspectie) ontving, richt dit themaonderzoek zich op de hogescholen met kunst- en/of modeopleidingen. De hoofdvraag van dit onderzoek is: wat doen hogeschoolbesturen om te sturen op sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen.

Om te onderzoeken wat hogeschoolbesturen doen om te sturen op een sociaal veilige leeromgeving voor studenten, is in dit onderzoek gebruik gemaakt van de plan, do, check, act (pdca-) cyclus. De hoofdvraag is beantwoord aan de hand van 4 deelvragen: wat doen hogescholen op het gebied van het 1) ontwikkelen, 2) uitvoeren, 3) monitoren en evalueren, en 4) bijstellen van doelen, maatregelen en acties? Overkoepelend over 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 pdca-cyclus.

We hebben in het voorjaar van 2022 aan 16 hogeschoolbesturen met kunst- en/of modeopleidingen een vragenlijst voorgelegd over hun sturing op sociale veiligheid van studenten, en we hebben hun jaarverslagen en gedragscodes bekeken. Van deze 16 hogescholen hebben we er 6 willekeurig geselecteerd voor verdiepende gesprekken met studenten, docenten, functionarissen voor sociale veiligheid, examencommissies en leidinggevenden (waaronder het college van bestuur). Deze gesprekken, over de doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, hebben we gevoerd in het najaar van 2022.

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat het thema sociale veiligheid van studenten op de agenda staat van de besturen van hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen. Al deze hogeschoolbesturen voeren maatregelen uit op het gebied van sociale veiligheid van studenten (do uit de pdca-cyclus). Er is aandacht voor curatieve maatregelen zoals de aanwezigheid van vertrouwenspersonen en het verbeteren van de zichtbaarheid en vindbaarheid van meldprocedures. Ook is er aandacht voor preventieve maatregelen die zich richten op het bepalen van en het communiceren over normen voor gedrag zoals de aanwezigheid van een gedragscode en trainingen. Over het algemeen besteden hogescholen meer aandacht aan curatieve dan preventieve maatregelen.

Hogeschoolbesturen ondernemen relatief minder activiteiten op het gebied van de andere fases (plan, check en act) van de pdca-cyclus. Wat betreft de plan-fase valt op dat in de meeste gevallen een risicoanalyse ontbreekt, doelen breed zijn geformuleerd en daardoor niet goed meetbaar zijn. Een planning in tijd en verantwoordelijkheden voor de structurele uitvoering en monitoring van de maatregelen ontbreekt. Hogescholen zijn bovendien (nog) weinig bezig met het monitoren en evalueren van de uitvoering en het effect van specifieke maatregelen (check), noch met het bijstellen van doelen en maatregelen op basis hiervan (act).

Hogeschoolbesturen zijn zich (grotendeels) bewust van de wijze waarop ze de sturing op sociale veiligheid kunnen verbeteren. Ze geven aan dat het monitoren, evalueren en bijstellen van maatregelen nog in ontwikkeling is, en dat het beleid soms te recent ontwikkeld is om het al bij te kunnen stellen.

Voor wat betreft de activiteiten die zij ondernemen, zagen wij verschillen tussen hogescholen in elk van de 4 fases van de pdca-cyclus. Hoewel de gevonden verschillen tussen hogescholen er op wijzen dat er voor sommige hogescholen nog een grotere taak ligt om de pdca-cyclus voor sociale veiligheid van studenten te verbeteren dan voor andere hogescholen, kunnen we op basis van de algemene bevindingen wel concluderen dat de hogeschoolbesturen allemaal nog kunnen verbeteren in alle fases van de pdca-cyclus. Het ontbreken van een structurele en duurzame aanpak , zoals het niet of maar beperkt monitoren van de door studenten ervaren sociale veiligheid, en het onvoldoende inspelen op aanwezige risico's, zorgt ervoor dat de sociale veiligheid van studenten mogelijk niet voldoende geborgd is. Het is aan de instellingen om aan de hand van de uitkomsten van dit onderzoek na te gaan, wat zij doen en nog kunnen doen om sturing op sociale veiligheid van studenten te verbeteren.

In ons onderzoek bleek dat opleidingen en academies een sterke behoefte hebben aan autonomie om eigen maatregelen en acties te ontwikkelen, of een eigen invulling te geven aan het hogeschoolbrede beleid, zodat rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van iedere opleiding of academie. Echter, de gesprekspartners – en de inspectie – zien ook een risico in een (te grote)

autonomie: het kan moeilijk zijn om de maatregelen tot uitvoering te brengen, bijvoorbeeld door vrijblijvendheid, of doordat onnodig vaak het wiel moet worden uitgevonden. Bovendien kan fragmentatie, onbekendheid en beperkte toegankelijkheid van het beleid ten koste gaan van een goede borging van het beleid voor sociale veiligheid.

Het onderzoek beperkte zich niet tot de procedurele sturing volgens de pdca-cyclus. We onderzochten ook in hoeverre diverse partijen in de organisatie betrokken worden bij de (ontwikkeling van) maatregelen en acties voor sociale veiligheid en wat hun ervaringen daarmee zijn. Betrokkenheid zorgt voor meer draagvlak. Uit de gesprekken blijkt dat er op dit vlak verschillen zijn tussen hogescholen. Op sommige hogescholen voelen partijen zich onvoldoende betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van maatregelen en acties voor sociale veiligheid, terwijl op andere hogescholen partijen zich juist heel sterk betrokken voelen. Ook bleek dat op sommige hogescholen, of sommige opleidingen binnen hogescholen, het gesprek over sociale veiligheid nauwelijks gevoerd wordt, terwijl dat op andere hogescholen of opleidingen juist heel sterk het geval was.

Het is essentieel om gesprekken rondom sociale veiligheid te organiseren. Hoewel het moeilijk is om het gesprek te voeren over gewenst en ongewenst gedrag, en waarden en normen, is dit wel de manier om begrip voor elkaar te krijgen en de sociale veiligheid te vergroten. Het voeren van dat gesprek is daarmee het doel, het middel, als ook de voorwaarde voor sociale veiligheid.
Het betrekken van de organisatie bij het ontwikkelen en evalueren van de maatregelen, en het organiseren van trainingen en discussiesessies over sociale veiligheid, helpen om het gesprek op gang te brengen – en zorgen voor meer bewustzijn en draagvlak.

We sluiten het rapport af met aanbevelingen voor het vormgeven van sturing op sociale veiligheid en de inhoud van de maatregelen. Deze aanbevelingen vormen een handreiking voor instellingen hoger onderwijs – of andere (onderwijs)organisaties om de sturing op sociale veiligheid van studenten te verbeteren.

Summary

A socially safe learning environment is an essential precondition for students to be able to learn, develop and grow. Social unsafety can arise from expressions by individuals (or situations) that affect a person's perception of safety, also known as transgressive conduct. Because of reports from students and staff at a number of art and fashion colleges received by the Inspectorate of Education (hereinafter referred to as 'the Inspectorate'), this thematic inspection focuses on colleges offering art and/or fashion programmes. The main question of this inspection is: what do college boards do to improve the social safety of students in art and/or fashion programmes?

To examine what college boards are doing to bring about a socially safe learning environment for students, this inspection makes use of the 'plan, do, check, act' (pdca) cycle. The main question was answered on the basis of four sub-questions: what do colleges do in terms of 1) developing, 2) implementing, 3) monitoring and evaluating, and 4) adjusting goals, measures and actions? Overarching all sub-questions, we examined the ways in which the various parties within the college are involved and their experiences at the various stages of the pdca cycle.

In the spring of 2022 we sent a questionnaire to 16 boards of colleges with art and/or fashion programmes concerning their approach to student social safety, and reviewed their annual reports and codes of conduct. From these 16 colleges we randomly selected six for in-depth interviews with students, lecturers, social safety officers, examination boards and senior managers (including the boards of governors). These interviews – concerning student social safety goals, measures and actions – took place in the autumn of 2022.

The inspection revealed that the theme of student social safety is on the agenda of the governing boards of colleges offering art and/or fashion programmes. All these college boards implement measures in the field of student social safety ('do' from the pdca cycle). There is a focus on curative measures such as the presence of confidential counsellors and improving the visibility and findability of reporting procedures. There is also a focus on preventive measures that focus on setting and communicating standards of behaviour, such as the presence of a code of conduct and training programmes. In general, colleges pay more attention to curative than to preventive measures.

College governing boards engage in relatively fewer activities on the other phases (plan, check and act) of the pdca cycle. With regard to the 'plan' phase, it is notable that in most cases no risk analysis has been carried out, goals are broadly formulated and therefore not easily measurable, and a schedule in terms of time and responsibilities for the structural implementation and monitoring of the measures is lacking. Moreover, colleges are not (yet) very much engaged in monitoring and evaluating the implementation and effect of specific measures ('check'), nor in adjusting goals and measures on this basis ('act').

College governing boards are largely aware of how to improve their approach to social safety. They indicate that their monitoring, evaluation and adjustment of measures is still evolving, and that policies have sometimes been developed too recently to be adjusted yet.

We saw differences between colleges in terms of the activities they undertake in all four phases of the pdca cycle. Although the differences we found between colleges indicate that there is still a greater task for some colleges than for others to improve the pdca cycle for student social safety, we can conclude, based on our overall findings, that college governing boards can all still improve at all stages of the pdca cycle. It is up to the institutions to use the results of this inspection to consider what they are doing and can still do to improve their approach to student social safety.

In our inspection we found that programmes and academies have a pronounced need for autonomy to develop their own measures and actions or give their own interpretation to the college-wide policy, so that the specific needs of each programme or academy are taken into account. However, the interviewees – and the Inspectorate – also see a risk in (too much) autonomy: it can be difficult to implement measures, for example due to non-commitment or the need to unnecessarily 'reinvent the wheel'.

The inspection was not limited to procedural governance in accordance with the PDCA cycle. We also investigated the extent to which various parties in the organisation are involved in, and what their experiences are with the social safety measures and actions and their development. Involvement brings about greater support. The interviews reveal differences between colleges in this regard. Parties at some colleges feel insufficiently involved in the development and implementation of social safety measures and actions, while at other colleges parties feel very much involved. It also was also found that at some colleges, or some programmes within colleges, the conversation surrounding social safety was hardly ever held, while at other colleges or programmes this was very much the case.

It is essential to organise conversations centred around social safety. Although it is difficult to hold the conversation about desirable and undesirable conduct, values and standards, this is the best way to gain understanding for each other and enhance social safety. Holding that conversation is thus not only the end, but also the means and the precondition for social safety. Involving the organisation in developing and evaluating the measures, and training and discussion sessions on social safety, help to kick-start the conversation – and bring about greater awareness and support.

We conclude the report with recommendations for giving shape to the approach to social safety and the content of the measures, as a guide for higher education institutions – or other (educational) organisations – to improve their governance of student social safety.

1 Inleiding

1.1 Hoofdvraag en doel

De hoofdvraag van dit themaonderzoek is: wat doen hogeschoolbesturen om te sturen op de sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen?

De Inspectie van het Onderwijs (hierna inspectie) heeft geïnventariseerd hoe hogeschoolbesturen sturen op een sociaal veilige leeromgeving. Dit hebben we gedaan aan de hand van de *plan, do, check, act* (*pdca*)-cyclus. Daarbij zijn ook succesfactoren en knelpunten in beeld gebracht. De inspectie vindt een sociaal veilige leeromgeving voor studenten zeer belangrijk. Al eerder hebben we onderzoek gedaan naar de mate waarin studenten zich veilig voelen in het hoger onderwijs (Inspectie van het Onderwijs, 2022a). Dit onderzoek heeft een andere focus. Namelijk hoe instellingsbesturen ervoor zorgen dat studenten zich veilig voelen. Het zorgen voor een sociaal veilige leeromgeving is namelijk de verantwoordelijkheid van de instellingsbesturen. We doen in dit onderzoek geen uitspraken over de naleving van wet- en regelgeving. Dit is een thematisch onderzoek, met als doel de kwaliteit van het stelsel van hoger onderwijs te bevorderen, en niet om te beoordelen of individuele instellingen genoeg doen aan de bevordering van sociale veiligheid. We hopen instellingsbesturen in het hoger onderwijs, met én zonder kunst- en/of mode-opleidingen, concrete handreikingen te geven voor het bevorderen van een veilig leerklimaat.

1.2 Sociaal veilige leeromgeving

Een sociaal veilige leeromgeving is een noodzakelijke voorwaarde voor studenten om te kunnen leren, zich te kunnen ontwikkelen en te groeien. De basis om te groeien is immers dat mensen hun mening durven te geven en fouten durven te maken en dat doen ze alleen als ze zich veilig voelen (Edmondson, 2018). Het gevoel van veiligheid is onder meer gebaseerd op wat mensen denken dat er gaat gebeuren wanneer zij een risico nemen in interactie met anderen (Edmondson & Lei, 2014), zoals iemand aanspreken op ongewenst gedrag. Volgens het hbo-kunstonderwijs (verenigd via de Vereniging Hogescholen als KUO) is een leeromge-

ving veilig voor studenten wanneer de sociale, psychische en fysieke veiligheid van studenten niet door handelingen van anderen wordt aangetast (zie Contouren Code Sociale Veiligheid en plan van aanpak voor het kunstonderwijs, 20 mei 2021). In een sociaal veilige leeromgeving gaan mensen respectvol met elkaar om, ongeacht huidskleur, gender, geloof of andere persoonskenmerken.

Sociale *on*veiligheid kan ontstaan door uitingen van personen of door situationele omstandigheden die de beleving van de veiligheid van een persoon aantasten. Uitingen van personen die voor sociale onveiligheid kunnen zorgen, worden ook wel grensoverschrijdend gedrag genoemd. Hieronder vallen bijvoorbeeld aantasting van de seksuele integriteit, pesten, intimidatie (door bijvoorbeeld agressie en geweld), racisme en discriminatie. Sociale onveiligheid en grensoverschrijdend gedrag is een probleem dat zich maatschappij-breed voordoet (e.g., Akkermans et al., 2023), ook in het hoger onderwijs (e.g., Bondestam & Lundqvist, 2020; Inspectie van het Onderwijs, 2022a; ResearchNed, 2022). Onderzoek van het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO) liet zien dat 20% van de studenten zich wel eens slachtoffer heeft gevoeld van een sociaal onveilige situatie in het hoger onderwijs (ResearchNed, 2022). Uit een enquête van de inspectie onder studenten in het bekostigde hoger onderwijs kwam naar voren dat bijna 4% van de studenten ervaring had met grensoverschrijdend gedrag (Inspectie van het Onderwijs, 2022a).

1.3 Onderzoek inspectie sociale veiligheid kunst- en/of mode-opleidingen

Dit themaonderzoek richt zich op hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen. De inspectie heeft voor deze hogescholen gekozen, omdat de meldingen die de inspectie ontving over incidenten van grensoverschrijdend gedrag grotendeels afkomstig waren van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen van meerdere hogescholen. Het voorgaande neemt niet weg dat een veilige leeromgeving een voorwaarde is bij elke hogeronderwijsinstelling en in alle sectoren van het onderwijs.

1.4 Sturen op sociale veiligheid

In dit onderzoek bekijken we wat hogeschoolbesturen doen om te sturen op de sociale veiligheid van studenten. Als kader voor het onderzoeken van die sturing gebruiken we de *plan, do, check, act* (*pdca*)-cyclus (e.g., Deming, 1950; Moen, Norman, & Provost, 2012). Deze manier van sturing sluit aan op de standaarden die de NVAO hanteert bij de instellingstoets kwaliteitszorg[1].

[1] Artikel 5.27. Weigering erkenning ITK en erkenning ITK onder voorwaarden

De *pdca*-cyclus is een model dat men kan gebruiken om te sturen op het verbeteren van kwaliteit (e.g., Moen, Norman, & Provost, 2012). Toegepast op sociale veiligheid is het sturen op basis van de *pdca*-cyclus gericht op het continu nagaan of de ingezette maatregelen en acties leiden tot specifieke doelen, met als overkoepelend doel een sociaal veilige leeromgeving. De *pdca*-cyclus omvat 4 fases. In de *plan*-fase van deze cyclus ontwikkelt men een plan van aanpak gericht op het bereiken van – in het geval van dit themaonderzoek – specifieke doelen die leiden tot een sociaal veilige leeromgeving. Het maken van een plan van aanpak omvat het formuleren van een visie (wat is sociale veiligheid) en concrete doelen (wat willen we bereiken), en het bedenken van acties en maatregelen om deze doelen te bereiken. Het plan van aanpak omvat tevens afspraken (over bijvoorbeeld de vragen wie, wat, waar en wanneer) voor de volgende fases van de *pdca*-cyclus: het uitvoeren, monitoren en evalueren, en het bijstellen van maatregelen en acties. De *do*-fase van de cyclus richt zich op het uitvoeren van de maatregelen en acties. In de *check*-fase monitoren en evalueren de verantwoordelijken of de maatregelen en acties worden uitgevoerd zoals gewenst, en wat de effecten van deze maatregelen en acties zijn. In deze fase onderzoekt men of de gewenste vooruitgang geboekt wordt, en welke aandachtspunten en succesfactoren er zijn. Tot slot integreert men de ervaringen die in het hele proces zijn opgedaan in de *act*-fase. In deze fase kunnen zowel de doelen worden aangepast, als ook de maatregelen en acties om die doelen te bereiken.

Deze 4 fases (*pdca*) kunnen continu herhaald worden om te blijven leren en ontwikkelen. De sturing is gericht op verbetering van de effectiviteit van ingezette maatregelen wanneer alle fases van de cyclus doorlopen worden, en er niet enkel aandacht wordt besteed aan één of enkele fases, zoals het uitvoeren van maatregelen zonder doelen of subdoelen te formuleren, of zonder de effecten van de maatregelen te onderzoeken. Wij hebben geïnventariseerd op welke manieren hogescholen invulling geven aan de 4 te onderscheiden fases van de *pdca*-cyclus; we hebben niet per individuele hogeschool beoordeeld in hoeverre zij de *pdca*-cyclus voor sociale veiligheid volledig doorlopen.

1.5 Risicoanalyse

Diverse factoren binnen een organisatie kunnen het risico op incidenten op het gebied van sociale veiligheid vergroten. Het is daarom gebruikelijk om een risicoanalyse onderdeel te maken van de sturing op sociale veiligheid[2] (Kaptein, 2016; KNAW, 2022). Bij een risicoanalyse worden omstandigheden

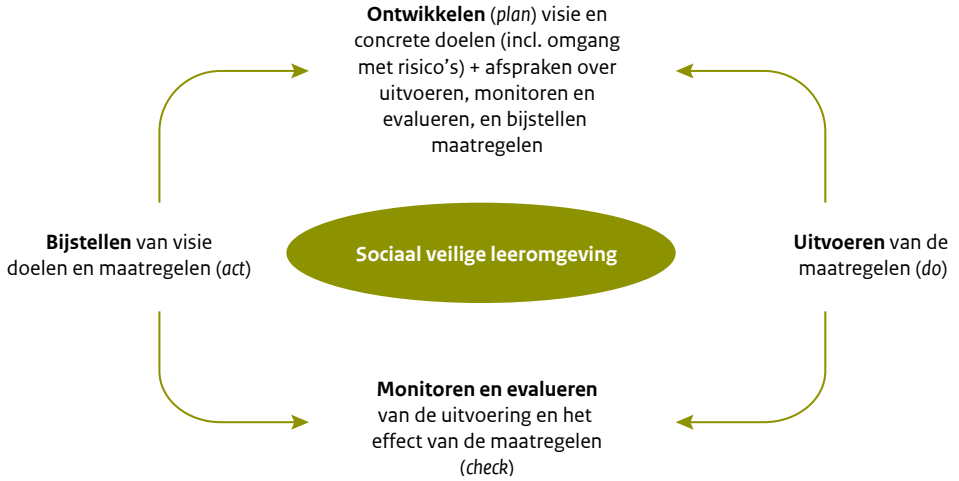
[2] Artikel 5 Arbeidsomstandighedenwet / https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/wetgeving/arbowet-artikel-5
Artikel 5 van de Arbowet verplicht werkgevers om de risico's op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting van medewerkers in kaart te brengen in een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).

(risicofactoren) in kaart gebracht die de kans op het ontstaan van ongewenste situaties vergroten en beoordeelt men hoe groot dat risico is. De volgende stap is het bedenken van maatregelen om die risico's in te dammen en het formuleren van daarmee samenhangende concrete doelen. De risico-analyse vormt idealiter een belangrijke basis voor de ontwikkeling van doelen, maatregelen en acties.

Een bekende risicofactor in het kunstvakonderwijs is bijvoorbeeld dat van studenten wordt verwacht dat ze zich kwetsbaar opstellen en veel van zichzelf laten zien (e.g., Raad voor Cultuur, 2022). Een andere bekende risicofactor is de aanwezigheid van (gast)docenten met een kleine en/of tijdelijke aanstelling die meestal niet in het bezit zijn van een didactische aantekening of bevoegd-heid (e.g., Raad voor Cultuur, 2022). Daarnaast kan er sprake zijn van een sterke afhankelijkheids-relatie tussen studenten en docenten die als kunstenaar een positie hebben in het beroepenveld , en kunnen er competitieve en individualistische omgangsvormen zijn tussen docenten en studenten, of studenten onderling (Bezemer & Schubad, 2021a, 2021b, 2021c).

In figuur 1 is een schematische weergave gegeven van de *pdca*-cyclus die stuurt op een sociaal veilige leeromgeving. Het stellen van concrete doelen beschouwen we in dit onderzoek als onderdeel van de *plan*-fase.

Figuur 1. *Sturen op sociale veiligheid van studenten: een schematische weergave van een pdca-cyclus.*



1.6 Curatieve en preventieve maatregelen

We maken in dit onderzoek onderscheid tussen curatieve en preventieve maatregelen. Curatieve maatregelen richten zich op de opvang en bescherming van klager en beklaagde[3] nadat er een incident heeft plaatsgevonden. Voorbeelden zijn systemen en procedures die zich richten op de aanwezigheid van en bekendheid met vertrouwenspersonen en meld- en klachtenprocedures. Preventieve maatregelen richten zich op het voorkomen van sociale onveiligheid zoals grens-overschrijdend gedrag of een onveilige ervaring. Deze maatregelen zijn gericht op (het veranderen van) cultuur, waaronder normen en waarden over gedrag. Voorbeelden zijn maatregelen die zich richten op het bespreekbaar maken van gewenst en ongewenst gedrag en bewustwording van gedragsnormen.

1.7 Betrokkenheid van de organisatie

Het betrekken van de organisatie bij de sturing op sociale veiligheid helpt het draagvlak voor doelen en maatregelen te vergroten. Een grotere betrokkenheid zorgt er namelijk voor dat mensen meer hun best doen om de belangen van de organisatie te behartigen (Kaptein, 2016). Bovendien zorgt betrokkenheid voor tegenspraak en tegenmacht, zodat leidinggevenden uitgedaagd worden om de eigen (organisatie)normen en waarden te toetsen. In het hoger onderwijs zijn er diverse partijen die ofwel vanuit hun wettelijke taak, ofwel vanuit hun expertise of rol op het gebied van sociale veiligheid, door hogeschoolbesturen betrokken kunnen worden bij de sturing op sociale veiligheid van studenten. Ter toelichting is in tabel 1 een overzicht gegeven van de verschillende partijen en hun (vaak wettelijke) taken en verantwoordelijkheden die relevant kunnen zijn voor de sturing op sociale veiligheid. We hebben in dit onderzoek geprobeerd inzicht te krijgen in hun ervaringen met de sturing op sociale veiligheid van studenten en de wijze waarop zij in de *pdca*-cyclus betrokken worden.

[3] We hanteren de term 'beklaagde' voor degene over wie een melding is gedaan of klacht is ingediend vanwege grensoverschrijdend gedrag. Dit naar analogie van de publicatie 'Omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag in het onderwijs' (samenwerking PO-Raad, VO-raad, Stichting School & Veiligheid, Vertrouwensinspectie, Sectorraad Praktijkonderwijs, Sectorraad GO en ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2022) staat over taalgebruik vanaf het moment van de melding: "Spreek wanneer iemand nog niet schuldig is bevonden en er nog geen aangifte is gedaan, over 'beklaagde'. Op het moment dat aangifte is gedaan, gaat het over 'aangeklaagde'. Op moment dat de persoon schuldig is bevonden, gaat het over 'schuldige'. Degene die een klacht doet over grensoverschrijdend gedrag, is de klager. Op het moment dat het vermoeden waar blijkt te zijn, gebruikt men de term 'slachtoffer'". https://www.schoolenveiligheid.nl/wp-content/uploads/2023/01/leidraad-zo-klein-mogelijk-versie20230115.pdf

Tabel 1. *Overzicht van partijen binnen een hogeronderwijsinstelling die betrokken kunnen worden bij sturing op sociale veiligheid*

Partij binnen de instelling	Taken en verantwoordelijkheden die relevant zijn voor (betrokkenheid bij) sturing op sociale veiligheid
Medezeggenschapsraad[4]	De medezeggenschapsraad en de faculteits- of deelraden kunnen voorstellen doen aan het college van bestuur respesctievelijk de faculteitsleiding over alles wat betrekking heeft op de hogeschool of de faculteit. Verder hebben zij instemmingsrecht op onder meer het instellingsplan, de vormgeving van het systeem van kwaliteitszorg, het bestuursreglement en de OER. Ook heeft het studentendeel van de raden adviesrecht op (o.a.) het algemeen personeels- en benoemingsbeleid. De raden hebben zelf de verantwoordelijkheid om te waken tegen discriminatie. De medezeggenschapsraad en faculteitsraden
Opleidingscommissie[5]	De opleidingscommissie adviseert over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding. De opleidingscommissie bestaat uit personeel en studenten (50/50).
Examencommissie[6]	Elke opleiding of groep van opleidingen heeft een examencommissie. De examencommissie(s) zijn onder meer verantwoordelijk voor het stellen van regels voor het borgen van de kwaliteit van tentamens en examens en het borgen van de kwaliteit van de organisatie en procedures rondom tentamens en examens. Ook wijst de examencommissie examinatoren aan.
Klachtenloket[7]	Het klachtenloket of rechtsbeschermingsloket (formeel: 'de toegankelijke faciliteit') is verantwoordelijk voor de doorgeleiding van klachten, beroepen en bezwaren, nader ingevuld in een regeling van het instellingsbestuur.
Raad van Toezicht [8]	De raad van toezicht heeft onder meer als taak om het college van bestuur met raad en daad terzijde te staan en toe te zien op de naleving door het college van bestuur van wettelijke verplichtingen en de omgang met de branchecode voor goed bestuur.
Vertrouwenspersonen	Vertrouwenspersonen geven hulp en advies aan mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben ervaren. Ze houden zich bezig met integriteitsvraagstukken en/of ongewenste omgangsvormen. Ze geven vaak voorlichting over hun taken en rollen, en kunnen meedenken over verbetering van curatieve en preventieve maatregelen. Hogeronderwijsinstellingen zijn niet wettelijk verplicht vertrouwenspersonen aan te stellen.

[4] Medezeggenschapsraad: zie met name artikelen 10.17, 10.19 -10.20a en 10.25 van de WHW; geldt alleen voor bekostigde instellingen
[5] Opleidingscommissie: artikel 10.3c van de WHW; geldt alleen voor bekostigde instellingen
[6] Examencommissie: artikelen 7.12 – 7.12c van de WHW; geldt voor bekostigde en niet-bekostigde instellingen
[7] Toegankelijke faciliteit voor klachten, bezwaren en beroepen: artikel 7.59a van de WHW; geldt alleen voor bekostigde instellingen
[8] Raad van toezicht: artikel 9.8 van de WHW, geldt alleen voor bekostigde instellingen

1.8 Onderzoeksdeelvragen

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, onderzoeken we onderstaande deelvragen en subdeelvragen:

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 zijn dat?
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 het uitvoeren, monitoren en evalueren 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.

1.9 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beginnen we met een overzicht van de kaders en ontwikkelingen op het gebied van beleid voor sociale veiligheid van studenten in het hoger onderwijs. In hoofdstuk drie beschrijven we de opzet van het onderzoek. Hoofdstuk 4 tot en met 7 beschrijven de bevindingen op onze deelvragen. Tot slot beschrijven we in hoofdstuk 8 de conclusies, en onze aanbevelingen.

2 Kaders voor sociale veiligheid in het hoger onderwijs

Besturen in het hoger onderwijs zijn verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg van het hoger onderwijs, waaronder een veilige leeromgeving.
De Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek biedt – in tegenstelling tot bijvoorbeeld het funderend onderwijs – geen specifieke normen en kaders voor het inrichten van beleid rond sociale veiligheid van studenten. Wel zijn er diverse normen en kaders te noemen die raken aan sociale veiligheid van studenten. Daarnaast zijn er met en binnen de sector hoger (kunst)onderwijs bestuurlijke afspraken over goed bestuur en over sociale veiligheid. Dit hoofdstuk geeft een samenvattend overzicht van de wettelijke kaders en de bestuurlijke afspraken.

2.1 WHW

De Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (hierna WHW) bevat geen specifiek kader voor sociale veiligheid zoals bijvoorbeeld een expliciete zorgplicht voor een veilig leerklimaat. Wel staan er in de WHW verschillende verplichtingen die gerelateerd zijn aan sociale veiligheid. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om een toegankelijke faciliteit[9], het inrichten van de klachtenprocedure[10], het organiseren van tegenspraak en tegenmacht in de vorm van medezeggenschapsorganen[11], en een onafhankelijke en deskundige examencommissie[12]. In ernstige gevallen van grensoverschrijdend gedrag kan de inspectie onderzoeken of er sprake is van het in ernstige mate verwaarlozen van de zorg voor wat door redelijkheid en billijkheid wordt gevorderd in de omgang met betrokkenen binnen de instelling. Daaronder wordt [in ieder geval[13]] verstaan intimidatie of bedreiging van personeel of studenten door een bestuurder of toezichthouder. Als dit aan de orde is, kan er sprake zijn van wanbeheer, en in dat geval kan de minister een aanwijzing geven aan de raad van toezicht[14].

2.2 ITK en accreditatie

De Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) kan een erkenning instellingstoets kwaliteit (ITK)[15] verlenen aan een instelling hoger onderwijs. Met de ITK toetst de NVAO de kwaliteitszorg gericht op de kwaliteit van de opleidingen. De kwaliteitszorg wordt beoordeeld aan de hand van 4 aspecten: 1) onderwijsvisie, 2) vormgeving en effectiviteit van de interne kwaliteitszorg van de instelling, 3) het gevoerde beleid op het gebied van personeel en voorzieningen, en 4) de voorzieningen die de toegankelijkheid en studeerbaarheid voor studenten met functiebeperking bevorderen. Daarnaast toetst de NVAO bij de accreditatie van alle opleidingen de onderwijsleeromgeving aan de hand van de volgende standaard[16]:

‘Het programma, de onderwijsleeromgeving en de kwaliteit van het docententeam maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren’.

2.3 Code goed bestuur

Bekostigde instellingen hoger onderwijs hebben onderling afspraken gemaakt over goed bestuur. De branchecode voor goed bestuur hogescholen[17] uit 2019 gaat niet in op specifieke afspraken over beleid voor sociale veiligheid, maar bevat bijvoorbeeld wel afspraken over het hebben en publiceren van een regeling ongewenst gedrag. Ook staat in de branchecode dat hogescholen zorg moeten dragen voor de aanwezigheid en werking van een op de hogeschool toegesneden systeem voor risicomanagement. De Code goed bestuur van bekostigde universiteiten[18] uit 2019 besteedt meer specifiek aandacht aan sociale veiligheid en stelt onder andere: “De universiteit bevordert het realiseren van een veilige omgeving waar studenten en medewerkers zich kunnen ontplooien en zich professioneel kunnen ontwikkelen” en: “De universiteit bevordert een open cultuur waarin ieder onderwerp ter sprake kan komen en waarin bestuurders, medewerkers en studenten zich vrij voelen om elkaar aan te spreken. Die cultuur wordt uitgedragen binnen en buiten de organisatie.” Ook de universiteiten hebben afspraken over professionele interne risicobeheersings- en controlesystemen.

2.4 Bestuursakkoord

Recent zijn in het gezamenlijke bestuursakkoord tussen de koepels (Universiteiten van Nederland (UvNL) en Vereniging Hogescholen (VH)) en het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW)[19] meerdere afspraken opgenomen omtrent het beleid voor sociale veiligheid.
Daarin benoemen de organisaties dat sociale veiligheid een cruciale randvoorwaarde is in het onderwijs en onderzoek, en dat het verbeteren van de sociale veiligheid een aanpak vereist waarbij zowel de structuur (onder andere bedrijfsvoering, functionarissen, procedures) als de cultuur van een organisatie in beeld is. In de concrete afspraken staat onder andere dat instellingen zelf zorg dragen voor het structureel monitoren van ervaren sociale veiligheid, en voor eind 2022 gedragsregels hebben opgesteld, waarin staat dat zij onveilig en grensoverschrijdend gedrag niet tolereren.

[9] Artikel 7.59a van de WHW. Toegankelijke faciliteit
[10] Artikel 7.59b van de WHW. Klachten
[11] Artikel 10.17 van de WHW. Medezeggenschapsraad
[12] Artikelen 7.12 – 7.12c van de WHW. Examencommissie
[13] In het wetsvoorstel Uitbreiding bestuurlijk instrumentarium onderwijs worden de woorden ‘in ieder geval’ toegevoegd aan de artikelen over de aanwijzing: artikelen 9.9a, tweede lid, onder e en 10.3 e, tweede lid onder e, van de WHW) . Zie TK 2021/2022, 35920, nr. A
[14] Artikel 10.3e van de WHW. Aanwijzing
[15] Artikel en5.23 en 5.24, van de WHW. Aanvraag en beoordeling ITK en erkenning ITK.
[16] https://www.nvao.net/files/attachments/.89/Beoordelingskader_accreditatiestelsel_hoger_onderwijs_Nederland_2018.pdf
[17] https://www.verenigninghogescholen.nl/kennisbank/thema-s-en-subthema-s/artikelen/goed-bestuur-governance
[18] https://www.universiteitenvannederland.nl/code-goed-bestuur.html%C2%Ao
[19] https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/07/14/bestuursakkoord-2022-hoger-onderwijs-en-wetenschap

2.5 KUO

De bekostigde hogescholen met kunstopleidingen zijn bij de koepelorganisatie VH verenigd in een aparte sectorgroep kunstonderwijs, afgekort ook wel bekend onder de naam KUO. Na de incidenten over grensoverschrijdend gedrag binnen het hoger onderwijs in de kunstsector die in het voorjaar 2021 in de media kwamen, hebben deze hogescholen de krachten gebundeld en hebben zij een gezamenlijk statement geschreven[20]. Met dit statement wilde de sector kunstonderwijs "gezamenlijk een helder signaal afgeven; een signaal dat laat zien dat de sector ervan doordrongen is, dat sociale veiligheid niet incidenteel, maar structureel aandacht heeft en behoeft". In de Contouren Code Sociale Veiligheid (KUO, 20 mei 2021) verbinden de kunstinstellingen zich eraan om uiterlijk vanaf 1 september 2021 op hun eigen website te publiceren hoe zij invulling geven aan de facetten die in deze code worden benoemd.

2.6 Arbowetgeving

Ten slotte moeten zowel universiteiten als hogescholen zich houden aan de arbowetgeving voor medewerkers. Volgens het Arbobesluit artikel 2.15[21] psychosociale arbeidsbelasting, is de werkgever verplicht om beleid te voeren dat erop is gericht om psychosociale arbeidsbelasting bij medewerkers te voorkomen of te beperken. Het Arbobesluit verplicht werkgevers om de risico's in kaart te brengen in een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E, artikel 5 Arbowet[22]). Daarnaast zijn volgens de Arbowet de werknemers zelf verplicht om zorg te dragen voor hun eigen veiligheid en gezondheid, en die van de andere betrokken personen (artikel 11 Arbowet[23]).

2.7 NRTO gedragscode

Niet-bekostigde instellingen die zijn aangesloten bij de NRTO (Nederlandse Raad voor Training en Opleiding) moeten de gedragscode van de NRTO onderschrijven. In deze gedragscode staat dat het gedrag van leden de toets der kritiek in het openbaar moet kunnen doorstaan en dat leden zich verantwoordelijk en integer gedragen naar de opdrachtgever en klant[24]. In de gedragscode staan geen afspraken over sociale veiligheid van studenten.

[20] https://www.verenigingh ogescholen.nl/kennisbank/kunst/artikelen/documenten-sociale-veiligheid-in-het-kunstonderwijs
[21] https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/wetgeving/arbobesluit-artikel-2.15
[22] https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/wetgeving/arbowet-artikel-5
[23] https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/wetgeving/arbowet-artikel-11
[24] https://www.nrto.nl/wp-content/uploads/Gedragscode-NRTO.pdf

In tabel 2.1 geven we een overzicht van de wettelijke kaders en bestuurlijke afspraken, met daarbij aangegeven of deze worden toegepast door bekostigde en/of niet-bekostigde hogescholen en/of universiteiten.

Tabel 2.1. *Overzicht van wettelijke kaders en bestuurlijke afspraken, met daarbij aangegeven of deze gelden voor bekostigde en/of niet-bekostigde hogescholen en/of universiteiten.*

	WHW	NVAO: kwaliteitsstandaarden / ITK	Code goed bestuur	Bestuursakkoord	KUO: contouren voor code sociale veiligheid/ statement sociale veiligheid	Arbowetgeving	NRTO gedragscode
Bekostigde hogescholen	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja, alleen kunst	Ja	Nee
Bekostigde universiteiten	Ja	Ja	Ja	Ja	Nee	Ja	Nee
Niet-bekostigde instellingen	Deels[25]	Ja	Nee	Nee	Nee	Ja	Ja

[25] Bijvoorbeeld: de bepalingen over de examencommissie gelden ook voor niet-bekostigde instellingen (artikelen 7.1 –7.12d van de WHW); de bepalingen over rechtsbescherming van studenten en extranei gelden níet voor niet-bekostigde instellingen (artikelen 7.59a–7.68 van de WHW). Leden van de NRTO zijn aangesloten bij de geschillencommissie van de NRTO.

3 Onderzoeksopzet

Om antwoord te geven op de vraag wat besturen van hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen doen om te sturen op sociale veiligheid van studenten, hebben we bij hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen een vragenlijst uitgezet, gedragscodes opgevraagd en jaarverslagen bekeken. Daarnaast hebben we bij een selectie van deze hogescholen verdiepende gesprekken gevoerd en het plan van aanpak voor sociale veiligheid opgevraagd.

3.1 Selectie deelnemende hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen

3.1.1 Selectie deelname vragenlijst

We hebben een vragenlijst voorgelegd aan alle bekostigde en niet-bekostigde hogescholen die opleiden tot uitvoerend kunstenaar, en/of opleiden tot een beroep binnen de modesector.
Wij kwamen bij de selectie uit op 17 hogescholen[26]. 4 van de 17 hogescholen zijn rechtspersonen hoger onderwijs (rpho, i.e., niet-bekostigde instellingen). 1 niet-bekostigde hogeschool bleek de kunst-opleiding vanaf collegejaar 2022/2023 te verhuizen naar het bekostigde deel van de hogeschool, die al onderdeel was van onze selectie. In de selectie bleven 16 hogescholen over, waarvan 3 niet-bekostigd.

8 van de 16 hogescholen bieden uitsluitend opleidingen binnen de kunst- en/of modesector aan. Dit zijn zogenoemde monosectorale hogescholen, of kunstvakhogescholen. 7 van deze 8 hogescholen bieden opleidingen aan die vallen in één kunstsector, zoals de sector beeldende kunst, of mode. De overige 8 hogescholen zijn multisectorale, of brede hogescholen en bieden naast kunst-opleidingen ook opleidingen aan in andere sectoren.

3.1.2 Selectie deelname 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;
- ligging binnen of buiten de randstad;
- wel of geen andere opleidingen naast kunst- en/of mode-opleidingen (kunstvakhogeschool vs. brede hogeschool).
- De selectie vond plaats onafhankelijk van de inhoud van de ingevulde vragenlijst en van eventuele meldingen die de inspectie in 2021 ontving.

3.2 Vragenlijst

In juni 2022 hebben we een online vragenlijst voorgelegd aan de 16 geselecteerde hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen. We hebben deze hogescholen vragen gesteld over hun sturing op 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 ten aanzien van sociale veiligheid van studenten, de risico's die bekend zijn bij de hogeschoolbesturen, en we vroegen naar de uitvoering, controle en aanpassing van de maatregelen. De vragenlijst is opgenomen als bijlage in het technisch rapport.

3.3 Deskresearch: jaarverslagen en gedragscodes

We hebben van alle hogescholen die de online vragenlijst hebben ontvangen, het bestuursverslag (2021)[27] dan wel het verslag van werkzaamheden (2021)[28], en – indien aanwezig – hun meest recente gedragscode geanalyseerd. De bestuursverslagen (bekostigde hogescholen) en de verslagen van werkzaamheden (niet-bekostigde hogescholen) ontvangt de inspectie standaard. Wanneer we in de bevindingen spreken over jaarverslagen, bedoelen we hiermee de bestuursverslagen en de verslagen van werkzaamheden. Indien inhoudelijk relevant, maken we een onderscheid tussen de bestuursverslagen en verslagen van werkzaamheden. We hebben de hogescholen naast het invullen van de vragenlijst verzocht hun meest recente gedragscode op te sturen, indien aanwezig.

[26] We hebben hogeronderwijsinstellingen 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 in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Kunstverwante opleidingen zoals docentenopleidingen en therapieopleidingen, en (interieur-, urbanism-, stedenbouw-, landschaps-)architectuur zijn in 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. NB. Bij twee hogescholen die wel aan de criteria voldeden, voerde de inspectie al onderzoek naar naleving van wet- en regelgeving uit. Deze werden daarom niet meenomen in het themaonderzoek naar sociale veiligheid.

[27] 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).

[28] Niet-bekostigde instellingen moeten de minister jaarlijks een verslag sturen van de werkzaamheden (artikel 1.12 van de WHW).

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 onder andere geïnventariseerd welke visie en doelen hogescholen hebben geformuleerd.

3.4 Verdiepende gesprekken

De verdiepende gesprekken bij de 6 geselecteerde hogescholen met kunst- en/of modeopleidingen hebben we gevoerd met diverse partijen binnen de organisatie. Bij de verdiepende gesprekken streefden we niet naar een representatief beeld van alle hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen. Het doel van de gesprekken was om een beeld te krijgen van de manier waarop de verschillende partijen binnen de hogeschool betrokken worden en wat hun ervaringen zijn bij de verschillende fases van de *pdca*-cyclus. Ook zochten we naar succesfactoren en knelpunten bij de uitvoering, controle en aanpassing van de maatregelen en acties.

Voor het afnemen van de interviews hebben we *topic*-lijsten gemaakt als leidraad voor het gesprek (één voorbeeld is opgenomen in het technisch rapport). Om tot verdieping binnen de onderwerpen te komen, hebben we doorgevraagd naar de ervaringen van respondenten die passen bij hun specifieke rol in de organisatie. Voor elke respondentgroep is een eigen *topic*-lijst opgesteld op basis van de in hoofdstuk 1 genoemde theorie over de *pdca*-cyclus 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 maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten;
3. (hoe u betrokken wordt/bent bij) het uitvoeren, controleren en evalueren van maatregelen en acties;
4. de kennis en zichtbaarheid van maatregelen ter bevordering van sociale veiligheid;
5. draagvlak binnen de hogeschool voor de visie/normen/waarden ten aanzien van sociale veiligheid;
6. expertise en samenwerking op het gebied van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van 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 topic-lijsten die vanuit de onderzoeksvragen zijn geformuleerd, zijn aangevuld met de vooraf bekeken informatie. Binnen 1 van de 6 geselecteerde hogescholen voerden we gesprekken met alleen bestuurs- en directieleden (partij 1 in de onderstaande opsomming), bij de overige 5 hogescholen voerden we gesprekken met de 5 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[29];
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[30];
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)[31];
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 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 26 gesprekken gevoerd met in totaal 69 verschillende personen aan 6 verschillende hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen.

[29] Als de kunst- en/of mode-opleidingen bij de hogeschool waren ondergebracht bij meerdere academies of sectoren, hebben wij één academie/sector geselecteerd.

[30] Als de hogeschool naast kunst- en/of mode-opleidingen ook andere opleidingen verzorgt, vroegen we naar een vertegenwoordiging van de examencommissie(s) van de kunstopleidingen.

[31] Als de hogeschool naast kunst- en/of mode-opleidingen ook andere opleidingen verzorgt, vroegen we naar een vertegenwoordiging van docenten respectievelijk studenten van de faculteitsraad en opleidingscommissie(s) van de kunstopleidingen.

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/studieloopbaanbegeleider
- 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).

We hebben de bezochte hogescholen gevraagd de respondentgroepen samen te stellen, aan de hand van de in hierboven genoemde opsomming van gesprekspartners. Het is de hogescholen niet voor ieder gesprek gelukt om enkel docenten en studenten uit de medezeggenschapsraad of de opleidingscommissie uit te nodigen. Indien relevant zullen we in de bevindingen specificeren of docenten of studenten wel of niet zitting hadden in een medezeggenschapsraad of opleidingscommissie. Ook hebben de bezochte hogescholen bij de gesprekken met functionarissen sociale veiligheid geen klachtencoördinatoren uitgenodigd. Door de afwezigheid van klachtenfunctionarissen is hun betrokkenheid de *pdca*-cyclus minder uitgebreid aan bod gekomen.

3.5 Data-analyse

De vragenlijst is geanalyseerd met behulp van een onderzoekskader (opgenomen in het technisch rapport). 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, waarna het mogelijk was de transcripten eerst open, en daarna axiaal en thematisch te coderen. Bij het open coderen is de data opgeknipt in kleine eenheden en gelabeld met beschrijvende codes. Deze codes zijn een zo letterlijk mogelijke afgeleide van de opgeknipte tekst. Bij het axiaal coderen zijn de codes gecategoriseerd in subthema'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 thematische codering, de laatste stap, werden relaties tussen de (sub)thema's verkend, centrale thema's uitgediept, en de antwoorden op de onderzoeksvragen gegenereerd. Van iedere respondentgroep is een concept-indicator-model gemaakt. De modellen en beschrijvende teksten zijn te vinden in het technisch rapport. De uitkomst van de analyses presenteren we in de volgende hoofdstukken.

3.6 Rapportage en representativiteit bevindingen

De analyse van de data van de vragenlijst en gesprekken zijn in dit 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 gebruikt van een kwalitatieve interviewonderzoeksmethode.
De interviews met verschillende typen respondenten zijn met behulp van een topic-lijst afgenomen. De verschillende gespreksonderwerpen uit deze topic-lijst 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 kwantificeerbaar resultaat gezien kan worden. Met andere woorden: de hoeveelheid of omvang kan niet worden vastgesteld. In de volgende hoofdstukken (4 tot en met 7), waarin we de bevindingen bespreken uit de gespreksanalyses, verwijzen 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. Zij zijn niet representatief voor bestuurders van hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen in het algemeen. 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.

4 Deelvraag 1: ontwikkelen van visie, doelen, maatregelen en acties

Om antwoord te geven op de vraag wat hogeschoolbesturen doen om te sturen op sociale veiligheid van studenten, hebben we met de eerste deelvraag geïnventariseerd wat hogescholen doen op het gebied van het ontwikkelen van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten. We hebben onderzocht of hogeschoolbesturen een visie hebben en doelen stellen op het gebied van sociale veiligheid van studenten, en zo ja, welke visie en doelen dit zijn (subdeelvraag 1.1). Tevens hebben we onderzocht in hoeverre de hogeschoolbesturen risicoanalyses maken en deze gebruiken om hierop hun doelen en maatregelen te baseren (subdeelvraag 1.2). Daarnaast hebben we onderzocht in hoeverre hogescholen aandacht hebben voor het ontwikkelen van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten (subdeelvraag 1.3). Ook hebben we geïnventariseerd of de besturen afspraken hebben vastgelegd, bijvoorbeeld in een plan van aanpak, over het uitvoeren van de maatregelen en acties, monitoren en evalueren, en bijstellen van de maatregelen en acties (subdeelvraag 1.4). Tot slot zijn we nagegaan op welke manier zij samenwerken, en kennis en expertise verkrijgen op het gebied van sociale veiligheid van studenten (subdeelvraag 1.5).

4.1 Subdeelvraag 1.1: hebben hogeschoolbesturen een visie en doelen vastgesteld voor een sociaal veilige leeromgeving? Welke visie en doelen zijn dat?

Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van het ontwikkelen van visie, doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, hebben we geïnventariseerd of hogeschoolbesturen een visie en doelen hebben voor een sociaal veilige leeromgeving, en welke visie en doelen dat zijn. Op basis van een afgebakende visie en concrete doelen is het mogelijk om hierop aansluitende maatregelen en acties en hun gewenste uitkomst te formuleren.

In een gedragscode kan worden vastgelegd wat de visie is van een instelling op het gebied van sociale veiligheid, en wat gewenst en ongewenst gedrag is. Het is een instrument om normen en waarden over gedrag te communiceren. De meeste hogescholen (maar niet alle) geven in de vragenlijst aan dat zij een gedragscode hebben. Sommige multisectorale hogescholen hebben een aangepaste gedragscode voor het kunstonderwijs. Dit is relevant omdat in sommige opleidingen bijvoorbeeld fysieke en/of psychische nabijheid een (grotere) rol speelt, en het risico op ongewenste gedragingen mogelijk groter is.

In een visie staat geformuleerd wat het bestuur nastreeft als het gaat om sociale veiligheid van studenten.
Alle aangeleverde gedragscodes bevatten een visie op sociale veiligheid. De inhoud daarvan is in grote lijnen hetzelfde: het creëren van een veilige leeromgeving voor iedereen. Naast gewenste omgangsvormen noemen hogescholen in de gedragscode meestal ook specifieke gedragingen die niet toelaatbaar zijn, zoals (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie. In de jaarverslagen benoemen 8 van de 16 hogescholen sociale veiligheid expliciet in hun missie. De gedragscodes vertonen ook grote verschillen. Zie het overzicht van de elementen die zijn opgenomen in de gedragscodes op pagina 17.

We hebben besturen gevraagd of ze doelen hebben gesteld en zo ja welke. We hebben vervolgens bekeken hoe concreet deze doelen zijn. Vrijwel alle hogescholen geven in de vragenlijst aan dat zij doelen geformuleerd hebben voor sociale veiligheid van studenten. De genoemde doelen zijn algemeen geformuleerd en gaan over:

het creëren van een veilig studie-, leer- en werkklimaat (11 keer genoemd);
duidelijke, discrete en vindbare (klachten)procedures ter ondersteuning, wanneer zich sociaal onveilige situaties voordoen binnen de organisatie (6 keer genoemd);
het voorkomen van sociale veiligheidsincidenten (5 keer genoemd).
De doelen zijn in algemene termen geformuleerd waardoor ze moeilijker meetbaar zijn dan specifiek geformuleerde doelen.

Functionarissen zien als knelpunt dat sociale veiligheid een breed spectrum aan begrippen omvat. De ene hogeschool plaatst sociale veiligheid in het domein zorg voor studenten in het algemeen, terwijl bij een andere de nadruk ligt op diversiteit en inclusie. Een onduidelijke definitie van sociale veiligheid kan het definiëren van doelen bemoeilijken en is daarom een aandachtspunt voor het kunnen ontwikkelen van maatregelen en acties op het gebied van sociale veiligheid.

Een ander knelpunt is de reikwijdte van de verantwoordelijkheid van hogeschoolbesturen. Incidenten, bijvoorbeeld tussen studenten, doen zich soms voor buiten de instelling, maar zijn wel van invloed op de cultuur en leeromgeving binnen de instelling. Sommige besturen vragen zich af tot waar hun verantwoordelijkheid reikt.

4.1.1 Gedragscodes

Algemene gedragscodes

In een gedragscode wordt onder andere vastgelegd wat de visie is van een instelling op het gebied van sociale veiligheid, en wat gewenst en ongewenst gedrag is. Het is een instrument om normen en waarden over gedrag te communiceren. De meeste hogescholen (13 van de 16) hebben op het moment van afname van de vragenlijst (juni 2022) een algemene gedragscode. 1 hogeschool zegt geen algemene gedragscode te hebben voor de brede hogeschool, maar wel een gedragscode voor de kunstopleidingen. 2 hogescholen hebben helemaal geen gedragscode. De aanwezigheid van een gedragscode was 1 van de afgesproken maatregelen en acties voor sociale veiligheid in de Contouren Code Sociale Veiligheid en plan van aanpak voor het kunstonderwijs van KUO. Uit de lijst met hogescholen die onderaan het Statement sociale veiligheid in het kunstonderwijs staan, blijkt dat 1 van deze hogescholen het statement heeft ondertekend, maar geen gedragscode heeft. Deze hogeschool geeft aan wel bezig te zijn met een gedragsprotocol. Uit de gerapporteerde datum van vaststelling van de gedragscodes, blijkt dat 5 hogescholen hun gedragscode hebben aangepast

na de incidenten en het ondertekenen van de Contouren Code. Uit de documentanalyse bleek dat enkele hogescholen enkel een gedragscode voor medewerkers hebben, en niet voor studenten.

Aangepaste gedragscodes

Voor sommige opleidingen waarbij bijvoorbeeld fysieke en/of psychische nabijheid een (grotere) rol speelt, is het risico op ongewenste gedragingen mogelijk groter. Om in te gaan op de specifieke gedragsrisico's van dit soort opleidingen kan een aangepaste gedragscode zinvol zijn. Sommige hogescholen blijken dan ook een aangepaste gedragscode te hebben voor kunstonderwijs.
Van de 8 brede hogescholen (met opleidingen in meerdere sectoren), hebben 4 hogescholen naast een algemene gedragscode ook een aangepaste gedragscode voor kunstopleidingen. 1 brede hogeschool geeft aan geen algemene gedragscode te hebben, maar wel een gedragscode die geldt voor de kunstopleidingen. De monosectorale hogescholen met meer dan 1 kunstopleiding geven aan geen aangepaste gedragscode voor specifieke kunst- en/of mode-opleidingen te hebben. Hun code geldt dus voor al hun kunstopleidingen.

4.1.2 Visie op sociale veiligheid

Van alle 14 hogescholen met een gedragscode hebben we de gedragscode opgevraagd, ontvangen en geanalyseerd. In alle gedragscodes is een visie beschreven. De inhoud van de visies is in grote lijnen hetzelfde, in de zin dat alle hogescholen benadrukken dat de instelling als doel heeft voor iedereen een veilige omgeving te creëren. Daarbij worden voorbeelden gegeven zoals respectvol, professioneel, met zorg en verantwoordelijkheid met elkaar omgaan, het nakomen van afspraken, en het hooghouden van waarden en normen van de organisatie. Sommige hogescholen benoemen in hun visie dat zij een sterke kwaliteitscultuur willen ontwikkelen, waarin men elkaar kritisch durft aan te spreken. Verder gaan verschillende (maar niet alle) instellingen in op welk gedrag gewenst is om die veilige omgeving te creëren.

Om de gewenste veilige leeromgeving te bereiken stellen sommige instellingen expliciet dat goede omgangsvormen belangrijk zijn, en dat de gedragscode verwachtingen rond die omgangsnormen formuleert. Sommige hogescholen benoemen expliciet dat de gedragscode een instrument is voor het bereiken van een veilige leeromgeving. Zo geeft een hogeschool bijvoorbeeld aan dat de gedragscode een beschrijving geeft van de gedragsregels en zo de mogelijkheid biedt om hierover met elkaar het gesprek te voeren, en elkaar hierop – waar nodig – aan te spreken. Naast gewenste omgangsvormen noemen hogescholen in hun visie meestal dat ongewenste omgangsvormen niet toelaatbaar zijn. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie.

Enkele hogescholen geven in hun visie expliciet aan dat er veel aandacht naar gemarginaliseerde groepen of identiteiten moet gaan. Ook geven enkele hogescholen in hun visie expliciet aan dat mensen zich bewust moeten zijn van hun eigen positie (zoals machtsverhouding tussen docent en student). Op pagina 20 is een samenvatting gemaakt van alle elementen die we zijn tegengekomen in de aanwezige gedragscodes van de hogescholen.

In de helft van de jaarverslagen uit 2021 geven hogescholen in de beschrijving van hun missie ook expliciet aandacht aan sociale veiligheid. De overige 8 hogescholen benoemen in hun jaarverslag geen visie voor sociale veiligheid. 3 van deze hogescholen hebben zelfs helemaal geen informatie over sociale veiligheid in het jaarverslag opgenomen. De beschrijvingen van de visies op sociale veiligheid komen in algemene termen overeen met wat er hierboven is beschreven.

Elementen in gedragscodes

In een gedragscode wordt onder andere vastgelegd wat de visie is van een instelling op het gebied van sociale veiligheid, en wat gewenst en ongewenst gedrag is. Het is een instrument om normen en waarden over gedrag te communiceren. Van alle 14 hogescholen met een gedragscode hebben we de gedragscode opgevraagd, ontvangen en geanalyseerd. In dit kader is een samenvatting gemaakt van alle elementen die we zijn tegengekomen in de aanwezige gedragscodes van de hogescholen.

Visie, doelen normen en waarden
- In kernwoorden de visie of kernwaarden van de instelling (woorden als inspirerend, lerend, open) / doel van de gedragscode zoals een veilige cultuur.
- Voorbeeldvisie: "[hogeschool] wil waarborg scheppen voor een goed, veilig en stimulerend werk- en studieklimaat binnen de organisatie, waarbij een ieder op respectvolle wijze met elkaar omgaat en waarbij wederzijdse acceptatie en wederzijds vertrouwen belangrijke waarden zijn. Tevens wil [hogeschool] een sterke kwaliteitscultuur ontwikkelen waarin we elkaar open en kritisch durven aan te spreken."
- Soms specifiek aandacht voor gemarginaliseerde groepen, inclusie, en racisme.

Gewenst gedrag
- Beschrijving van gewenst gedrag zoals een professionele houding met gedragingen die daarbij horen (praten met elkaar, niet over elkaar, toetsen bij een ander wat wel en niet toelaatbaar is, aanspreken op gewenst en ongewenst gedrag, elkaar wijzen op risico's).
- Door een uitwerking te maken van onderwerpen als: discriminatie, wat een psychisch en emotioneel veilige omgeving is, professioneel gedrag en verantwoordelijkheid, integriteit, feedback en verantwoordelijkheid, taalbeleid ondersteunt inclusie, intieme relaties tussen studenten en docenten/staf zijn ontoelaatbaar en vallen onder onacceptabel gedrag, dat intieme relaties tussen docenten/staf moeten worden gemeld.

Ongewenst gedrag
- Definitie van wat ongewenste omgangsvormen zijn. Voorbeelddefinitie: "in het maatschappelijk verkeer onwenselijke dan wel onbetamelijke gedragingen die als ongepast, hinderlijk, kwetsend of bedreigend worden ervaren en daarom onacceptabel zijn."
- Als ongewenst gedrag worden in elk geval aangemerkt: agressie en geweld, discriminatie, pesten, (seksuele) intimidatie. Machtsmisbruik.
- Niet-toegestane gedragingen: voorbeelden/situaties met integriteitsvraagstukken, waaronder misbruik maken van je positie en kennis.
- Andere zaken als relaties met integriteitsrisico, alcohol-, drugsgebruik, gegevensbehandeling, omgang met materiaal, apparatuur, middelen en geschenken, intieme relaties, belangenverstrengeling, sociale media.
- Sommige gedragscodes benoemen alleen ongewenste gedragingen met voorbeelden daarvan – en geen gewenste gedragingen.

Code als kader voor gesprek
- De code noemt dat de code een kader is, en dat het belangrijk is hierover in gesprek te gaan en blijven.
- In een andere code staat: De gedragscode geeft een beschrijving van onze gedragsregels en biedt de mogelijkheid om hierover met elkaar het gesprek te voeren, en waar nodig elkaar op aan te spreken.

Maatregelen gericht op preventie en implementatie
- Beleid is gericht op preventie.
- We maken niet alleen beleid maar zorgen ook voor implementatie daarvan.

Gebruik van het document
- Elke docent, gastdocent en ondersteuner én student dient zorgvuldig kennis te nemen van de inhoud van dit document. (Gast-)Docenten, ondersteuners dienen dat ook elk jaar of elke contractperiode (opnieuw) schriftelijk te verklaren.
- 3 alinea's over hoe code te gebruiken, de richtlijn dat leidinggevenden de inhoud met medewerkers bespreken, en in HRM-gesprekken.

Verantwoordelijkheid
- Iedereen in de organisatie wordt aangesproken. Ook omstanders hebben een verantwoordelijkheid.
- Leidinggevenden hebben een voorbeeldfunctie.

Maatregelen
- Docenten actief geschoold, studieloopbaanbegeleider als eerste aanspreekpunt, naar wie wordt doorverwezen binnen de organisatie (decanaat en vertrouwenspersoneel).
- VOG verplicht voor medewerkers.
- Maar soms ook wat de instelling nog van plan is om te doen, zoals geplande trainingen om bewustzijn ongewenst gedrag te vergroten, onderzoek doen.
- Maatregel voor docenten ter preventie van ongewenst gedrag: bespreek bij start studiejaar werkwijze van lesgeven, afspraken over omkleden en fysieke benadering; bespreek media; bespreek MeToo-discussie; creëer een cultuur waarin duidelijk is wat goed en niet goed is, door supervisie en intervisie beroepsethiek, lesmethoden; bewustheid van lesstijl; bespreek hoe student grens aan kan geven; kom niet in kleedkamer; omkleden in kleedkamers; evalueer werkwijze regelmatig.

Medewerkers en/of studenten
- Soms geldt de gedragscode voor studenten en docenten.
- Soms is er alleen een gedragscode voor medewerkers.

Handhaving
- Er staat soms dat de code niet vrijblijvend is, maar dat er consequenties zijn als er ongewenst gedrag is. Soms wordt aandacht besteed aan welke sancties genomen kunnen worden en welke wet- en regelgeving wordt gevolgd.

Intieme relaties
- Soms een aparte paragraaf over intieme relaties tussen student en docent. Genoemd wordt dat relatie met minderjarige student altijd wordt gemeld bij politie en onderwijsinspectie. Ook wordt genoemd wat je kunt doen als er wel sprake is van een intieme relatie tussen een student en docent.
- Soms geldt een meldplicht bij een intieme relatie tussen student/docent.
- Soms wel aandacht voor intieme relaties, maar geen aandacht voor minderjarigheid.

Definitie integriteitsregels
- Integriteitsregels: gedrag dat de organisatie kan schaden.

Acties na ongewenst gedrag, melden en klachten
- Praten met leidinggevenden en verwijzing naar vertrouwenspersonen of klachtenprocedure, klokkenluidersregeling.
- Ook mogelijkheden benoemd voor hulp buiten de instelling, soms verwijzing naar Mores, geen verwijzing naar vertrouwensinspectie.
- Uitleg over de taken van de vertrouwenspersoon, hoe de klachtenprocedure verloopt, wat de klager en beklaagde voor informatie horen te krijgen (bijvoorbeeld terugkoppeling afhandeling klacht of concreet uitgewerkt document met stappenplan voor wat te doen/wie benaderen in welke situatie).
- Overzicht van alle voorzieningen en documenten met vindplaats.
- Wat je kunt doen als je beschuldigd wordt van ongewenst gedrag.

Verslaglegging en communicatie
- In de gedragscode staat soms dat vertrouwenspersoon jaarlijks rapportage aan college van bestuur moet sturen, met aard en aantal klachten, en het resultaat van de bemiddeling.
- Regeling ongewenst omgangsvormen: “De klachtencommissie houdt een anonieme registratie bij van de aard en de omvang van de door de klachtencommissie behandelde klachten en brengt jaarlijks een verslag uit over haar werkzaamheden aan het college van bestuur. Het verslag wordt tevens ter kennis gebracht van de vertrouwenspersonen en de centrale medezeggenschapsraad en deelraden.”
- Regels worden opgesteld in overleg met relevante medezeggenschapsorganen en afdeling Juridische Zaken.

Risicofactoren
- Factoren die een verhoogd risico op onveiligheid kunnen meebrengen. Er wordt benoemd dat kunstonderwijs door nabijheid in onderwijs extra aandacht voor gewenst en ongewenst gedrag vereist.
- Voor de docent: Ik besef dat studenten in bepaalde situaties afhankelijk van mij kunnen zijn. Ik maak geen misbruik van mijn positie en kennis ten opzichte van studenten.

Algemene en specifieke gedragscodes
- Sommige brede hogescholen met kunstopleidingen hebben een een aparte gedragscode voor de kunstfaculteit of de kunstopleiding.
- Brede hogeschool geeft aan dat instituten of diensten aanvullende regels [in aanvulling op de algemene code] kunnen opstellen, bijvoorbeeld onderdelen van [hogeschool] waar er fysiek contact plaatsvindt: kunstonderwijs, gezondheidszorg- en sportopleidingen, of opleidingen waarbij studenten met kwetsbare groepen werken.
- Een van de multisectorale hogescholen heeft een gedragscode voor de kunstopleiding, maar geen algemene gedragscode voor de hogeschool.

Definities
- Een lijst met definities. Termen als: *equality issues* tussen *powerful* en less *powerful groups*. Ook psychologische begrippen uitgelegd zoals verschil tussen *stereotypes* en *prejudice*, *bias*, *discrimination* versus *racism*.

Taal
- Sommige alleen in het Nederlands, of alleen in het Engels, of allebei beschikbaar.

Datum van gedragscode
- Er zijn recente gedragscodes, die bij voorbeeld van na de KUO code (2021) dateren. Deze refereren soms ook specifiek aan de uitgangspunten van de KUO code. Er zijn oudere gedragscodes die dateren van 2015 of 2016.
- Soms benoemd als levend document, dat het de bedoeling is dat de werkgroep sociale veiligheid in samenspraak met de hele organisatie het document zal updaten wanneer nodig.

Lengte van gedragscode
- Verschil in lengte. Sommige zijn 7 of 11 pagina’s, maar er zijn er ook van 2 pagina’s.

4.1.3 Doelen

We hebben besturen gevraagd of ze doelen voor sociale veiligheid van studenten hebben gesteld, en zo ja, welke dit zijn. We hebben vervolgens bekeken hoe concreet deze doelen zijn. 15 van de 16 hogescholen in de vragenlijst geven aan dat zij doelen hebben vastgesteld voor sociale veiligheid van studenten op de hogeschool. 1 hogeschool geeft aan helemaal geen doelen te hebben vastgesteld. Daarnaast geven 6 van de 8 multisectorale hogescholen aan (ook) doelen te hebben op het gebied van sociale veiligheid specifiek voor hun kunst- en/of mode-opleidingen.

In een open vraag naar de opgestelde doelen geven hogescholen in algemene termen doelen aan op het gebied van de volgende thema's:

- het creëren van een veilig studie-, leer- en werkklimaat. Het gaat daarbij om respectvol, professioneel en transparant met elkaar omgaan, waarbij geen ruimte is voor pesten, discriminatie, intimidatie en ander grensoverschrijdend gedrag (11 keer genoemd);
- duidelijke, discrete en vindbare (klachten)procedures ter ondersteuning, wanneer zich binnen de organisatie sociaal onveilige situaties voordoen (6 keer genoemd);
- het voorkomen van sociale veiligheidsincidenten (5 keer genoemd).

De hogescholen met doelen specifiek voor kunst- en/of mode-opleidingen geven aan dat deze zich naast het creëren van een veilig studie-, leer- en werkklimaat voor deze opleidingen (4 keer genoemd) ook richten op het opstellen van een gedragscode die als richtlijn geldt voor de totstandkoming van een veilige leeromgeving (5 keer genoemd). De door de hogescholen genoemde doelen zijn geformuleerd in algemene (en dus niet specifieke) termen, waardoor het moeilijker is concrete maatregelen met meetbare uitkomsten te formuleren.

Aandachtspunt: sociale veiligheid is een breed begrip

Een onduidelijke definitie van sociale veiligheid kan het formuleren van concrete doelen bemoeilijken. Juist dit knelpunt kwam in de gesprekken naar boven rond het ontwikkelen van visies en doelen voor sociale veiligheid. Het brede spectrum van sociale veiligheid is volgens functionarissen en besturen een aandachtspunt bij het ontwikkelen van maatregelen en acties. Bij de ene hogeschool is het sociale veiligheidsbeleid geplaatst in een bredere context van zorg voor studenten in het algemeen, terwijl bij een andere hogeschool de nadruk ligt op het verbeteren van diversiteit en inclusie. Meerdere functionarissen benoemen dat het begrip 'sociale veiligheid', of 'onveiligheid' niet eenduidig is. Daar komt bij dat de maatschappij blijft veranderen en dus ook de invulling van het begrip sociale veiligheid. Ook in de jaarverslagen zien we dat aandacht voor sociale veiligheid onder verschillende onderwerpen wordt opgenomen, vaak onder de vlag van diversiteit en inclusie en vaak (enkel) gericht op medewerkers.

Hoewel sociale veiligheid ook gaat over gelijkheid, diversiteit en inclusie, gaat het niet alleen daarover. Het beperken van de visie op sociale veiligheid tot diversiteit en inclusie heeft als risico dat er niet gekeken wordt naar een sociaal veilige leeromgeving en het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag in het algemeen.

Aandachtspunt: tot waar reikt de verantwoordelijkheid van het bestuur

Een ander knelpunt is de reikwijdte van de verantwoordelijkheid van hogeschoolbesturen. Sommige besturen geven in gesprekken aan dat zij soms moeite hebben om te bepalen tot waar hun verantwoordelijkheid reikt. Bepaalde (grensoverschrijdende) incidenten, bijvoorbeeld tussen studenten onderling, doen zich voor buiten de instelling, maar zijn wel van invloed op de cultuur en leeromgeving binnen de instelling. Besturen vragen zich daarbij af waar de verantwoordelijkheid van de instelling begint en waar deze eindigt.

4.2 Subdeelvraag 1.2: in hoeverre is het inventariseren van en inspelen op risico's onderdeel van het maken van doelen en maatregelen voor sociale veiligheid van studenten?

Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van het ontwikkelen van visie, doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, hebben we onderzocht of de hogescholen risicoanalyses (laten) uitvoeren op het gebied van sociale veiligheid van studenten. Met een risicoanalyse bedoelen we een beoordeling van hoe hoog het risico op sociale onveiligheid is, en het in kaart brengen van risicofactoren. Bij risicofactoren gaat het om omstandigheden die de kans op het ontstaan van sociaal onveilige situaties vergroten. Een risicoanalyse is een belangrijke basis om maatregelen te ontwikkelen om de risico's in te dammen.

Uit de vragenlijstreacties blijkt dat weinig hogescholen – slechts 3 van de 16 – een risicoanalyse uitvoeren. Als brede hogescholen wel een risicoanalyse hebben gedaan, lijkt daar niet altijd gekeken te zijn naar specifieke risicofactoren voor studenten op kunst- en/of mode-opleidingen. Slechts 1 hogeschool geeft in de vragenlijst aan dat de risicoanalyse de basis is geweest voor de geformuleerde doelen op het gebied van sociale veiligheid. Hoewel de besturen die we hebben gesproken geen risicoanalyse hebben uitgevoerd, zeggen zij zich wel bewust te zijn van risicofactoren, en daar aandacht voor te hebben.

Om een beeld te krijgen van het risicobewustzijn, hebben we in de vragenlijst en gesprekken ook gevraagd welke risicofactoren besturen en andere partijen zien in de praktijk van het kunst- en mode-onderwijs. Alle respondentgroepen kunnen risicofactoren noemen, maar het aantal risicofactoren dat ze kunnen noemen verschilt binnen de verschillende respondentgroepen (examencommissies, functionarissen, docenten, studenten). Sommige respondentleden hebben vlot risicofactoren paraat; anderen juist helemaal niet. Ook schatten ze risico's soms verschillend in. Zo wordt kleinschaligheid door de een gezien als risicoverlagend, maar door de ander als risicoverhogend. En: sommigen interpreteren een klein aantal meldingen als veilig, terwijl anderen dat interpreteren als een hoge melddrempel. Het risicobewustzijn lijkt dus sterk te verschillen binnen hogescholen.

Respondentgroepen noemen risicofactoren die gerelateerd zijn aan de (kunstvak)docenten, de studenten, of de organisatie, kunstopleiding of kunstsector. Op pagina 24 zijn de risicofactoren in een overzicht opgenomen.

4.2.1 Risicoanalyse

Een risicoanalyse brengt in kaart welke risicofactoren er zijn die de kans op het ontstaan van sociaal onveilige situaties kunnen vergroten. Dat kan voor iedere opleiding anders zijn. Een risicoanalyse is een belangrijke basis om maatregelen te ontwikkelen om de risico's in te dammen. Uit de vragenlijst blijkt dat niet veel hogescholen een risicoanalyse op het gebied van sociale veiligheid van studenten hebben uitgevoerd of laten uitvoeren. 3 van de 16 hogescholen geven in de vragenlijst aan een risicoanalyse te hebben uitgevoerd[32]. 1 van deze hogescholen rapporteert hierover in het jaarverslag 2021. Nog een andere hogeschool rapporteert ook in het jaarverslag dat zij expliciet onderzoek hebben gedaan naar risicofactoren voor sociale veiligheid van studenten. De school gaf dit echter niet aan in de vragenlijst. Op de hogescholen waar we gesprekken hebben gevoerd, geven vrijwel alle besturen aan dat zij geen risico-inventarisaties hebben gedaan op het gebied van sociale veiligheid van studenten. Van de 4 hogescholen die een risicoanalyse naar sociale veiligheid van studenten hebben uitgevoerd, hebben 2 hogescholen dat laten doen door een externe organisatie. Bij de 2 andere hogescholen is aan de hand van een handreiking van de Vereniging Hogescholen (VH) gebruik gemaakt van een risicokaart om de analyse te uit te voeren.

In 4 jaarverslagen geven hogescholen aan dat zij een risicoanalyse hebben uitgevoerd op het gebied van sociale veiligheid in het algemeen. 2 hogescholen die aan de hand van een risicokaart van VH een risicoanalyse hebben gedaan, noemen sociale veiligheid niet als risico, noch noemen zij risicofactoren die betrekking hebben op sociale veiligheid. 2 hogescholen die rapporteren over de vanuit de Arbowet verplichte Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) voor medewerkers, geven niet expliciet aandacht aan sociale veiligheid van studenten of in de leeromgeving.

Ook in de vragenlijst komt naar voren dat de hogescholen met onderwijs in meerdere sectoren niet specifiek naar risicofactoren hebben gekeken voor studenten op kunst en/of mode-opleidingen. De 2 multisectorale hogescholen geven in de vragenlijst namelijk aan dat de risicoanalyse een generieke analyse was voor studenten van alle opleidingen aan de hogeschool, en dus niet voor specifieke opleidingen zoals kunst of mode (of andere opleidingen waar mogelijk meer risicofactoren aanwezig zijn).

Op de vraag of de risicoanalyse de basis is geweest voor de geformuleerde doelen op het gebied van sociale veiligheid geeft 1 hogeschool aan dat dit zo is, en 2 andere hogescholen geven aan dat dit deels zo is. Enkele besturen, waarmee is gesproken, zeggen zich – hoewel zij geen risicoanalyse hebben uitgevoerd – bewust te zijn van de risicofactoren, en er ook aandacht voor te hebben.

4.2.2 Risicofactoren

Om een beeld te krijgen van het risicobewustzijn hebben we in de vragenlijst en gesprekken ook gevraagd welke risicofactoren besturen en andere partijen zien in de praktijk van het kunst- en mode-onderwijs. Alle respondentgroepen kunnen wel risicofactoren noemen, maar het aantal risicofactoren dat ze kunnen noemen verschilt binnen de verschillende respondentgroepen (examencommissies, functionarissen, docenten, studenten). Sommige respondentleden hebben vlot risicofactoren paraat – maar andere juist helemaal niet. Ook schatten ze risico's soms verschillend in. Zo wordt kleinschaligheid door de een gezien als risicoverlagend, maar door de ander als risicoverhogend. De één ziet een laag aantal meldingen als teken van sociale veiligheid, terwijl de ander daaruit afleidt dat de melddrempel mogelijk te hoog is.

"Want wij hebben een vrij kleine opleiding. We hebben informeel overleg, of overleg is misschien een groot woord, maar als je het bij elkaar raapt is het overleg, we hebben veel contact. [...] en ik zat te denken onze opleiding is vrij klein, er blijft niet snel iets verborgen in die zin."
– Docent (vindt dat een kleine opleiding geen risicofactor is)

[32] Een vierde hogeschool geeft aan dat de risicoanalyse een algemene RI&E was (Risico Inventarisatie en Evaluatie). Een dergelijke evaluatie is verplicht vanuit de Arbowet (artikel 8, 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 analyse van de vragen over risicoanalyse.

Functionaris 1: "Je kan ook een hele kleine opleiding hebben, waar de lijnen heel kort zijn, en dat is gunstig, omdat je een hechte club bent, maar ook ongunstig, soms. Daar kom ik dingen van tegen. [...] want dan komen ze er onmiddellijk achter dat ik daar geweest ben. [...]"

Functionaris 2: "[...] maar dit speelt bij álle studenten. Eerlijk gezegd, die zich melden bij mij. Ze zijn altijd bang voor de consequenties, en die angst is misschien sterker, bij kleine opleidingen waar die lijnen allemaal heel kort zijn en iedereen heel kort op elkaar zit. Dat is zo."
– Functionarissen op het gebied van sociale veiligheid (die vinden dat een kleine opleiding een risicofactor kan zijn)

De studenten met wie we spraken zijn niet zo bekend met de term risicofactoren en weten niet of het management zich met risico's bezig houdt. Wanneer zij meer uitleg kregen over de betekenis van de term risicofactoren, herkenden zij dit wel, en konden zij (hoewel soms met moeite) enkele risicofactoren opnoemen. De studenten waarmee gesproken is, lijken zich niet heel bewust te zijn van mogelijke aanwezige risicofactoren. Examencommissies zeggen geen risicofactoren te inventariseren op het gebied van sociale veiligheid bij bijvoorbeeld beoordelen en toetsen. Wanneer we ze vragen naar risicofactoren die zij waarnemen, moeten zij daar veelal over nadenken. Enkele examencommissieleden zijn zich juist heel bewust van risicofactoren voor sociale veiligheid bij beoordeling en toetsen, en controleren ook of maatregelen om deze risico's tegen te gaan in de praktijk worden uitgevoerd (zie hoofdstuk 5, uitvoeren van de maatregelen).

De respondentgroepen noemen risicofactoren die gerelateerd zijn aan de (kunstvak)docenten, de studenten, of de organisatie en kunstsector. Op deze pagina hebben we de aan bod gekomen risicofactoren samengevat in verschillende onderwerpen.

1. Risicofactoren gerelateerd aan (kunstvak)docenten

Gebrek aan didactische vaardigheden van docenten / feedback en beoordeling. Veel docenten zijn professionals uit het veld. Vaak zijn het zzp'ers of docenten met kleine of tijdelijke aanstellingen naast hun eigen beroepspraktijk. Deze docenten beschikken over beperkte didactische achtergrond of vaardigheden (aldus docenten die we gesproken hebben). Meerdere respondentengroepen zeggen dat er gebrek is aan geld en tijd of prioriteit om hen op dit gebied te ontwikkelen. Deze docenten hebben dan ook vaak geen of minder informatie en trainingen gehad op het gebied van sociale veiligheid en er kan een concurrerende, onveilige sfeer onder de docenten bestaan. Studenten herkennen dit. Ze vinden dat docenten feedback soms onprettig brengen, ze ervaren de beoordeling van docenten niet altijd als objectief of consequent, en ze zien dat docenten een persoonlijke voorkeur hebben die een rol kan spelen bij de beoordeling.

Afstand tot de hogeschool bij zzp'ers of docenten met kleine of tijdelijke aanstellingen. Docenten met een kleine aanstelling zijn niet altijd op de hoogte van de bredere ontwikkeling van studenten of van integrale beoordelingsmethoden, of zij zijn niet bevoegd om te toetsen en examineren (waardoor zij mogelijk minder vaardig zijn in het beoordelen bij toetsen en examineren). Daarnaast hebben docenten uit de kunstwereld soms andere normen en waarden, ze zijn soms excentriek en/of hebben vrijzinnige opvattingen, wat zich ook uit in de omgang met studenten. Ook doordat deze docenten op wat grotere afstand staan van de hogeschool, is er minder sprake van een gedeeld normen- en waardenkader. Docenten noemen de vrijheid van het kunstvak als kracht maar ook als risico voor sociale veiligheid – de vrije norm om jezelf sterk uit te spreken kan ook leiden tot kritiek te geven.

Docenten met invloed in het werkveld. Bij de kunstopleidingen werken veel gastdocenten afkomstig uit en werkzaam in de praktijk. Dat kan leiden tot een ongezonde machtsverhouding tussen docenten en studenten. Studenten ervaren een hogere drempel om grensoverschrijdend gedrag te melden omdat ze de docent later in hun loopbaan nog tegen kunnen komen of nodig zullen hebben. Daardoor kan een (potentieel) onveilige leeromgeving in stand worden gehouden.

2. Risicofactoren gerelateerd aan (kunst)studenten

Werk van kunststudenten 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 feedback hard aankomen. Ze moeten daarmee leren omgaan volgens functionarissen (zonder dat de docent in de rol komt van therapeut). Ook besturen benoemen de persoonlijke aard van kunst als risico, en zien dat een student kwetsbaar is bij de beoordeling van persoonlijk werk.

Kunststudenten zijn gedreven. Kunststudenten zijn vaak gedreven en lopen het risico over hun eigen grenzen heen te gaan in hun streven naar excellentie (aldus functionarissen en besturen). Studenten willen daarnaast niet falen, wat het bespreekbaar maken van kritiek lastiger maakt.

Er zijn statusverschillen tussen studenten. Onder studenten bevinden zich ook geroemde of beroemde studenten. Docenten zien dat als risico omdat dit zorgt voor machtsverschillen tussen studenten maar ook tussen student en docent. Dat kan bijvoorbeeld leiden tot (nog) meer competitie tussen studenten, of tot het voortrekken van studenten door docenten. Ook geven docenten aan dat door media-aandacht voor beroemde studenten, studenten de leeromgeving in de klas als minder veilig ervaren, omdat de gebeurtenissen binnen de klas makkelijker openbaar kunnen worden.

Kwetsbaarheid van kunststudenten. Studenten op kunstopleidingen hebben verder volgens docenten en examencommissieleden relatief vaker psychologische of neurologische kwetsbaarheden die meer of andere begeleiding vragen van docenten. Studenten zelf herkennen ook hun eigen kwetsbaarheden.

Studenten gebruiken alcohol en drugs. In het algemeen gebruiken studenten momenteel veel drank en drugs, zeker sinds de coronapandemie, volgens functionarissen. In die context kan gemakkelijker grensoverschrijdend gedrag plaatsvinden, zeker als docenten en studenten elkaar daarbij tegenkomen.

Internationale studenten. Hogescholen geven in de vragenlijst aan dat het een risico is dat studenten soms afkomstig zijn uit verschillende landen, waarbij internationale perspectieven over sociale veiligheid onderling afwijken.

3. Risicofactoren gerelateerd aan organisatie en kunstsector

Machtige artistiek leiders. Docenten zien soms artistiek leiders met gebrek aan onderwijskennis en managementvaardigheden die niet altijd vaardig zijn in het leiden van een onderwijsafdeling, maar die wel een machtspositie hebben binnen het werkveld. Ook in de vragenlijst noemen hogescholen de leiderschapsvaardigheden van het management als een mogelijk risico.

Kleinschaligheid. In een kleine opleiding waar iedereen elkaar kent, zijn meldingen van incidenten volgens besturen sneller herleidbaar tot een persoon. Studenten zien dat ook als belemmering om docenten aan te spreken of incidenten te melden. De informele omgang met docenten vinden studenten over het algemeen prettig, maar kan ook zorgen voor angst om docenten aan te spreken.

Sommige opleidingen zijn fysiek. Sommige opleidingen, zoals een dansopleiding, hebben een fysiek karakter; aanrakingen vormen een onlosmakelijk onderdeel van de opleiding. Daar kunnen gemakkelijker persoonlijke grenzen worden overschreden.

Privélessen zonder toezicht. Bij muziekopleidingen is het heel gebruikelijk dat studenten privéles krijgen. In zo'n situatie kan een docent zich vrijer voelen om grenzen van de student te overschrijden.

Reputatieschade
Uit de jaarverslagen bleek dat sommige hogescholen een gebrek aan sociale veiligheid zélf als een risicofactor zien, namelijk als risico voor reputatieschade. Om sociale veiligheid dan wel reputatieschade te voorkomen, noemen hogescholen beheersmaatregelen zoals een samenhangend stelsel van regelingen, voorzieningen en preventieve maatregelen rondom de rechten en plichten van studenten en medewerkers. De Integriteitscode voor medewerkers, een fraudereglement en het Studentenstatuut en een Gedragscode voor studenten zijn hier voorbeelden van.

4.3 Subdeelvraag 1.3: in hoeverre hebben hogescholen aandacht voor het ontwikkelen van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten?

Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van het ontwikkelen van visie, doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, hebben we geïnventariseerd in hoeverre er aandacht is voor het ontwikkelen van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten binnen de organisatie.

Uit de antwoorden op de vragen in de vragenlijst en de gesprekken blijkt dat het thema sociale veiligheid van studenten leeft – oftewel op de agenda staat – bij alle hogeschoolbesturen. Alle hogescholen hebben centraal gestuurd beleid vanuit het college van bestuur voor sociale veiligheid van studenten. In de gesprekken geven besturen aan dat de aandacht voor sociale veiligheid er altijd al was, maar dat de incidenten als trigger hebben gewerkt voor het verhogen van de aandacht. Hoewel hogescholen allemaal bezig zijn met het ontwikkelen van plannen voor maatregelen en acties voor sociale veiligheid, loopt het stadium van de ontwikkeling van de plannen tussen hogescholen uiteen: van soms al ver, tot net opgestart.

De mate van aandacht voor sociale veiligheid verschilt niet alleen tussen hogescholen, maar ook binnen de hogescholen zoals tussen academies en/of opleidingen. Er blijken verschillende visies te zijn over de juiste balans tussen centrale sturing vanuit het hogeschoolbestuur en het geven van ruimte aan academies en/of opleidingen voor een eigen (invulling van) de maatregelen en acties. Uit de gesprekken blijkt dat er een breedgedeelde visie is dat er ruimte moet zijn voor decentrale invulling van maatregelen en acties op het niveau van de faculteit, academie en/of opleiding. Bestuurders zeggen dat elke opleiding, team of situatie verschilt, waardoor star top-down handelen niet altijd werkt. Uit de vragenlijst blijkt dan ook dat er bij 8 van de 16 hogescholen veel ruimte is voor kunst-/mode-opleidingen om een eigen invulling of aanvullingen te geven aan het centrale beleid.

Functionarissen noemen als voordelen van de grote autonomie een grotere betrokkenheid van studenten en werknemers en dat academies van elkaar kunnen leren. Ook zorgt het voor meer draagvlak in de organisatie. De kunstacademie is bovendien volgens diverse respondentgroepen vaak een voorloper in de aanpak van sociale veiligheid. Wel wijzen met name docenten en studenten erop dat ruimte voor eigen invulling kan leiden tot vrijblijvendheid. Zo kan een artistiek leider soms zelf bepalen of centraal gestuurde maatregelen en acties al dan niet uitgevoerd worden. Functionarissen noemen als risico van autonomie dat iedereen het wiel aan het uitvinden is.

4.3.1 Sociale veiligheid op de agenda

Uit de vragenlijst blijkt dat het college van bestuur van alle 16 bevraagde hogescholen centraal beleid heeft vastgelegd voor sociale veiligheid van studenten van de hele hogeschool[33].
Uit de gesprekken blijkt dan ook dat sociale veiligheid op de agenda staat van de hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen waarmee gesproken is. Over het algemeen zijn besturen bezig met het ontwikkelen van beleids-, instellings- en regieplannen en soortgelijke documenten voor sociale veiligheid. Er is dan ook veel gaande. Sommige geraadpleegde hogescholen doen onderzoek naar de ervaren sociale veiligheid, of laten dit doen. Daarnaast vinden er op vrijwel alle hogescholen waarmee gesproken is, gesprekken met elkaar plaats over sociale veiligheid. De hogescholen zijn allemaal bezig met het ontwikkelen van beleid voor sociale veiligheid en besturen streven concrete acties en systeemverandering na.

Verschil in prioriteit

Hoewel uit de gesprekken met besturen blijkt dat de aandacht voor sociale veiligheid sterk aanwezig is, ervaren studenten op de verschillende hogescholen in verschillende mate prioriteit voor het onderwerp sociale veiligheid. Op sommige hogescholen zeggen studenten dat sociale veiligheid hoog op de agenda staat binnen de hogeschool of onderdeel is gemaakt van de kwaliteitsafspraken. Op andere hogescholen zeggen studenten dat er nog beleid moet komen of dat de opleidingscommissie of medezeggenschapsraad geen tijd heeft voor dit onderwerp, of dat deze gremia het onderwerp niet urgent genoeg vinden om regelmatig te agenderen. Studenten vinden echter dat deze gremia dit wel zouden moeten doen. De soms moeizame samenwerking tussen deelraden van de medezeggenschap bemoeilijkt het geven van aandacht.

[33] 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/modesector vallen, hoewel dit volgens onze selectiecriteria (zie hoofdstuk 2) wel zo is. De overige vragen in de vragenlijst 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.

Invloed van incidenten en de media

Bestuurders geven in de gesprekken aan dat de aandacht voor sociale veiligheid er altijd al was, maar dat deze is vergroot door incidenten bij kunstopleidingen binnen of buiten de hogeschool en in de kunstsector in het algemeen. Deze incidenten hebben als *trigger* gewerkt. Ook functionarissen, leden van de examencommissie en docenten zeggen dat incidenten of maatschappelijke ontwikkelingen de aanleiding waren om de aandacht voor sociale veiligheid binnen de hogeschool te vergroten. Sommige studenten zien ook dat de schoolleiding reageert op incidenten, maar vinden dit te reactief en zouden graag een meer proactieve aanpak zien.

"Sociale veiligheid startte misschien in de Verenigde Staten. Dan denk je, nou, dat hebben we hier niet. Anderhalf jaar geleden werden we dan toch zwaar opschrikt door grensoverschrijdend gedrag in het kunstenonderwijs. Wat het met mij deed is, dat je niet alleen heel smal kijkt: heeft de kunstacademie het in de gaten, maar dat je ook kijkt hoe zit het bij ons in de hele hogeschool. Ik vind wel dat toen iets getriggerd is."
– Bestuurder (brede hogeschool)

4.3.2 Beleid in ontwikkeling

Hoewel de aandacht voor sociale veiligheid sterker is geworden door incidenten, blijkt uit de gesprekken met de betrokken partijen dat het stadium van de ontwikkeling van plannen voor maatregelen en acties uiteenloopt tussen de hogescholen die we hebben gesproken. Bij sommige hogescholen geven besturen en functionarissen aan dat bestaande acties, maatregelen en initiatieven geïnventariseerd worden – of net zijn geïnventariseerd. Andere hogescholen zeggen bezig te zijn met het integreren van al bestaande afspraken en documenten. Ze werken bijvoorbeeld aan een (algemene) beleidslijn voor de gehele instelling door een nieuw integraal kader te maken in plaats van losse documenten en procedures. Sommige hebben zo'n integratieslag onlangs (vrijwel) afgerond.

Ook sommige studenten met wie gesprekken zijn gevoerd, geven aan dat het plan voor sociale veiligheid nog in ontwikkeling is: het projectplan wordt ontwikkeld of de gedragscode is recentelijk aangepast of gemaakt, maar is nog niet gedeeld met studenten. Docenten en functionarissen denken vaak wel dat de kunsthogescholen voorop lopen op de brede hogescholen in de aanpak van sociale veiligheid, of dat de kunstopleiding of kunstfaculteit binnen een brede hogeschool voorop loopt op andere sectoren of opleidingen binnen de hogeschool.

4.3.3 Centraal en decentraal beleid

Zoals in de vorige paragraaf benoemd, blijkt uit de vragenlijst dat het college van bestuur van alle bevraagde hogescholen centraal beleid heeft vastgesteld voor sociale veiligheid van studenten van de hele hogeschool. Om na te gaan of hogescholen rekening houden met de specifieke eigenschappen van een opleiding of opleidingssector – eigenschappen die bijvoorbeeld tot verhoogde risico's op incidenten kunnen leiden – hebben we in de vragenlijst gevraagd of (specifieke) kunst- en/of mode-opleidingen aangepast beleid hebben. 9 hogescholen geven aan dat het algemene beleid ook ruimte biedt voor eigen aan- of invullingen door kunst- en/of mode-opleidingen. Voor 3 hogescholen is dit niet van toepassing, omdat zij maar één opleiding aanbieden. De opleidingen op de overige 3 hogescholen volgen het algemene beleid. Van de 9 hogescholen met aanvullend beleid geven 7 hogescholen aan dat de kunst- en/of mode-opleidingen een eigen, overkoepelende, aan- of invulling hebben gemaakt van het algemene beleid. Voor 1 hogeschool geldt dat zelfs individuele kunst- en/of mode-opleidingen een eigen aan- of invulling kan geven aan het beleid voor sociale veiligheid van studenten.

Ruimte voor eigen invulling door autonomie

Uit de gesprekken blijkt een breedgedeelde visie dat er ruimte moet zijn voor decentrale invulling van beleid op het niveau van de faculteit, academie en/of opleiding. Bestuurders zeggen dat elke opleiding, elk team of elke situatie verschilt, waardoor strikt top-down handelen niet werkt. Meerdere functionarissen vinden het belangrijk om aan te sluiten bij wat de opleiding nodig heeft en geven aan dat kunstopleidingen anders van aard zijn dan niet-kunstopleidingen. Ook sommige examencommissies zeggen dat overkoepelend beleid op het gebied van beoordeling en toetsing niet mogelijk is, vanwege het unieke karakter van de opleidingen. De mate van autonomie verschilt binnen de hogescholen die we gesproken hebben, maar is vaak groot.

Weerstand tegen centrale sturing

Uit de gesprekken blijkt dat de wens voor eigen invulling ook kan overgaan in weerstand tegen centrale sturing. Volgens functionarissen is er bijvoorbeeld soms weerstand tegen centrale sturing, of is er sprake van koninkrijkjes. Met name uit de gesprekken met studenten blijkt dat er afstand kan zijn tussen de kunstopleiding of kunstacademie en het centrale bestuur. Studenten van een kunstopleiding van een brede hogeschool zeggen zich niet altijd onderdeel te voelen van de hogeschool. Zij kunnen sturing van bovenaf als opgelegd ervaren; als regels die niet passen bij hun opleiding. Sommige functionarissen vertellen dat de autonomie onder academies of opleidingen te maken heeft met de historie van de kunstinstituten. Vaak waren zij eerst zelfstandig en zijn zij later onderdeel geworden van, of gefuseerd met, een grotere brede of kunsthogeschool.

Daartegenover zeggen functionarissen wel dat de relatie tussen hogeschool en academies en/of opleidingen geleidelijk aan beter wordt.

Voordelen autonomie

Functionarissen noemen in de gesprekken als voordelen van de grote autonomie een grotere betrokkenheid van studenten en werknemers en dat academies van elkaar kunnen leren.
De kunstacademie is volgens functionarissen vaak een voorloper in de aanpak van sociale veiligheid. Uit gesprekken met studenten en docenten blijkt dat er ruimte is voor eigen initiatief. Soms worden maatregelen juist georganiseerd door studenten zelf of door de directeur van een kunstopleiding of faculteit, in plaats van centraal vanuit de hogeschool. Daarnaast wordt als voordeel van de autonomie de herkenbaarheid genoemd van opleidingen of academies in het werkveld.

"Iets wat ik niet in alle acties van de hele faculteit terug zie komen, maar wat ik wel zie bij de academie voor theater, is dat we daar nu echt een ander curriculum en andere toetsing gebruiken. En we auditeren daardoor ook anders. Want door het andere curriculum zagen we: 'hee maar dan leggen we dus het belang op andere dingen, dus dan moeten we ook anders auditeren.' Dat is een wezenlijke sleutel geweest. En dat hoor ik eigenlijk nog weinig terug in de andere elementen [van het centrale beleid], maar dat zie ik wel bij ons als belangrijke bijdrage."
– Docent

Nadelen autonomie

Aan de andere kant wijzen met name geraadpleegde docenten en studenten erop dat ruimte voor eigen invulling kan leiden tot vrijblijvendheid. Zo kan een artistiek leider soms zelf bepalen of centraal gestuurde maatregelen al dan niet uitgevoerd worden. Docenten zien inderdaad verschillen in maatregelen voor sociale veiligheid tussen opleidingen binnen bijvoorbeeld een kunsthogeschool of faculteit. Op sommige hogescholen zien geraadpleegde docenten verhoogde aandacht op centraal niveau, maar zien dit niet altijd doorsijpelen naar de werkvloer. Dat komt volgens hen doordat er behoefte is aan vertaling van de centraal gestuurde maatregelen naar de specifieke opleiding, zoals eerder genoemd. Daarnaast kan het ook veroorzaakt worden door de (al eerder genoemde) vrijblijvendheid. Voor studenten is het ook niet altijd duidelijk of docenten verplicht zijn om sociale veiligheid te bespreken. Functionarissen noemen daarnaast als risico dat iedereen het wiel aan het uitvinden is en dat het actueel houden van de informatie op alle verschillende webpagina's veel tijd kost. Een gebrek aan draagvlak voor een hogeschool-brede aanpak kan implementatie van maatregelen en verandering bemoeilijken. Daarnaast is hogeschool-brede informatie over sociale veiligheid van studenten soms moeilijk vindbaar volgens sommige functionarissen.

4.4 Subdeelvraag 1.4: in hoeverre zijn er afspraken over het uitvoeren, monitoren en evalueren en bijstellen van de maatregelen en doelen voor sociale veiligheid van studenten?

Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van het ontwikkelen van visie, doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, hebben we besturen gevraagd in hoeverre zij hebben nagedacht over het uitvoeren, monitoren, evalueren en bijstellen van de maatregelen, op welke manier zij dit vastleggen en hoe zij de verantwoordelijkheden beleggen. Duidelijk vastgelegde verantwoordelijkheden en afspraken (over wie, wat, waar, wanneer) zorgen voor een grotere kans op een effectieve uitvoering, en monitoring en evaluatie van de maatregelen (e.g., Hoekstra, 2022; Moen, et al., 2012).

Uit de bevindingen blijkt dat slechts weinig hogescholen een schriftelijk overzicht hebben met afspraken over het uitvoeren, en monitoren en evalueren van de maatregelen. Iets meer dan de helft van de bevraagde hogescholen geeft aan een schriftelijk overzicht te hebben waarin de maatregelen en acties ter bevordering van sociale veiligheid zijn uiteengezet (9 van de 16). Dit schriftelijk overzicht bevat voor de meeste hogescholen voornamelijk een lijst met alle maatregelen, maar bijna nooit een tijdsplanning van de uitvoering, noch het gewenst effect voor iedere maatregel. Ook is vaak niet vastgelegd wie verantwoordelijk is voor (en wat de tijdsplanning is van) het monitoren en evalueren van de maatregelen. De focus op het uitvoeren van maatregelen sluit aan op wat de besturen aangeven in de gesprekken: zij willen niet (enkel) beleid voor sociale veiligheid op papier maken, zij willen dat beleid ook direct omzetten in concrete acties.

Hoewel uit de vragenlijstreacties naar voren komt dat weinig hogescholen schriftelijk formuleren wie verantwoordelijk is voor monitoring en evaluatie van specifieke maatregelen, geeft het merendeel van de hogescholen (11 van de 16) aan dat zij de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van alle maatregelen wel hebben belegd. Voor 4 van de 16 hogescholen geldt dat zij (nog) niet alle maatregelen hebben belegd. De eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de maatregelen is bij de meeste hogescholen belegd bij een portefeuillehouder in het college van bestuur (14 van de 16 hogescholen). De verantwoordelijkheid voor de uitvoering is meestal belegd bij vertrouwenspersonen en/of studentdecanen (respectievelijk bij 14 en 13 van

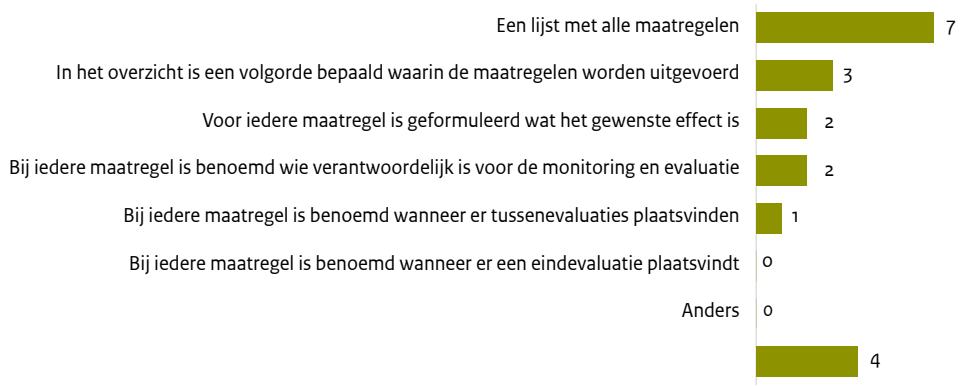
de 16 hogescholen). Andere gremia met belegde verantwoordelijkheden zijn specifieke afdelingen, of werk- en projectgroepen rondom inclusie, (integrale of sociale) veiligheid en Studentlife, maar ook juridische zaken, HR en directeurdiensten.

Hoewel uit de vragenlijst naar voren komt dat besturen geen tijdsplanning maken voor hun maatregelen, zijn zij zich in de gesprekken wel bewust van de langdurige aandacht die het onderwerp nodig heeft. Zij geven aan dat zij aandacht hebben voor cultuur- of systeemverandering binnen hun kunstonderwijs en geven aan dat dit tijd nodig heeft.

4.4.1 Schriftelijk overzicht maatregelen

Duidelijk vastgelegde verantwoordelijkheden en afspraken (bijvoorbeeld over wie, wat, waar en wanneer) zorgen voor een grotere kans op een effectieve uitvoering, en monitoring en evaluatie van de maatregelen (e.g., Hoekstra, 2022; Moen, et al., 2012). Uit de bevindingen blijkt echter, dat slechts weinig hogescholen een schriftelijk overzicht hebben met afspraken over het uitvoeren, en monitoren en evalueren van de maatregelen. Iets meer dan de helft van de bevraagde hogescholen geeft aan een schriftelijk overzicht te hebben, waarin de maatregelen zijn uiteengezet (9 van de 16). De overige hogescholen hebben dit niet (7 van de 16). Dit schriftelijk overzicht bevat meestal een lijst met alle maatregelen en in mindere mate afspraken over het monitoren en evalueren van de maatregelen. Zo geven enkele hogescholen aan dat (ook) is opgenomen in welke volgorde de maatregelen moeten worden uitgevoerd, wie voor welke maatregel verantwoordelijk is voor de uitvoering, en wat het gewenste effect is van de maatregelen (zie figuur 4.1). Niemand geeft aan dat voor iedere maatregel apart gepland is wanneer er tussen- of eindevaluatie plaats vinden.

Figuur 4.1. *Welke elementen bevat het schriftelijk overzicht van de maatregelen? Meerdere antwoorden mogelijk (N=9, de overige 7 instellingen hebben geen schriftelijk overzicht)*



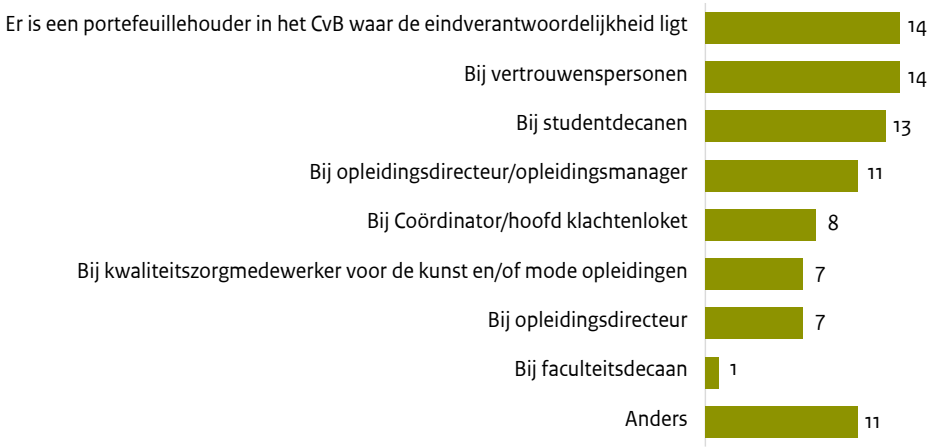
In de jaarverslagen uit 2021 rapporteren enkele hogescholen in algemene termen over een beleidsplan voor sociale veiligheid. 3 van de 16 hogescholen maken in hun jaarverslag melding van een plan, zoals een actieplan sociale veiligheid, een beleidsplan of een plan van een werkgroep diversiteit en inclusie. 2 van de 16 hogescholen melden hoe ze ervoor zorgen dat de maatregelen worden uitgevoerd zoals gepland. Bijvoorbeeld door concrete acties te ondernemen om de herkenbaarheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen te vergroten of door onderdelen van het thema te beleggen bij bestuursleden. De focus op het uitvoeren van maatregelen sluit aan op wat de besturen aangeven in de gesprekken: zij willen niet (enkel) beleid voor sociale veiligheid op papier maken, zij willen dat beleid ook direct omzetten in concrete acties.

4.4.2 Vastleggen verantwoordelijkheden

Hoewel in het schriftelijk overzicht van de maatregelen bijna nooit staat wie verantwoordelijk is voor de monitoring of evaluatie van specifieke maatregelen, zegt het merendeel van de hogescholen (11 van de 16) de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van alle maatregelen wel te hebben belegd (zie figuur 4.2). Voor 4 van de 16 hogescholen geldt dat zij (nog) niet alle maatregelen hebben belegd bij functionarissen en/of medewerkers. Zoals is te zien in figuur 4.2 geldt voor de meeste hogescholen dat de eindverantwoordelijkheid is belegd bij een portefeuillehouder in het college van bestuur, en dat bij vertrouwenspersonen (een deel van de) verantwoordelijkheid van de

uitvoering van de maatregelen is belegd. Ook geeft meer dan de helft van de hogescholen aan dat bij studentendecanen en de opleidingsdirecteur of opleidingsmanager verantwoordelijkheden zijn belegd. Andere gremia met belegde verantwoordelijkheden zijn specifieke afdelingen, of werk- en projectgroepen rondom inclusie, (integrale of sociale) veiligheid en *Studentlife*, maar ook juridische zaken, HR en directeur diensten.

Figuur 4.2. *Bij welke functionarissen in uw hogeschool is verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de vastgestelde maatregelen belegd? Meerdere antwoorden mogelijk (N=16)*



Aandachtspunt: cultuur veranderen kost tijd

Hoewel uit de vragenlijst-reacties naar voren komt dat besturen geen tijdsplanning maken voor hun maatregelen, zijn ze zich ervan bewust dat aandacht voor een cultuur- of systeemverandering binnen hun kunstonderwijs langdurige aandacht nodig heeft. De besturen willen structurele aandacht aan het thema geven zodat zowel studenten als medewerkers zich bewust zijn van (het belang van) een sociaal veilige leeromgeving. Ook andere respondentgroepen beamen dat cultuurverandering tijd nodig heeft, de aandacht voor sociale veiligheid mag dan ook volgens verschillende respondent-groepen niet verslappen. “Sociale veiligheid is nooit af”, volgens sommige functionarissen.

4.5 Subdeelvraag 1.5: hoe zorgt de hogeschool voor kennisverwerving en expertise binnen de organisatie op het gebied van sociale veiligheid van studenten?

Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van het ontwikkelen van visie, doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, zijn we nagegaan hoe de hogeschool zorgt voor kennisverwerving en expertise binnen de organisatie op het gebied van sociale veiligheid van studenten. Er wordt veel gepubliceerd over sociale veiligheid in allerlei sectoren, waaronder de kunst- en cultuursector, het onderwijs en de wetenschap. We hebben de respondenten gevraagd hoe zij ten behoeve van het ontwikkelen van de meest effectieve maatregelen en acties ontwikkelingen bijhouden, expertise opbouwen en of ze samenwerken met andere hogescholen of andere organisaties.

Uit de gesprekken met besturen blijkt dat er sectorbrede kennisuitwisseling plaatsvindt over het thema sociale veiligheid. Dit gebeurt echter alleen onder bekostigde instellingen. Uit de vragenlijst blijkt dat 11 van de 16 hogescholen bezig is met het uitwisselen van kennis en ervaring op het gebied van sociale veiligheid door middel van samenwerking(verbanden), vooral via KUO.

Voor expertise en kenniswerving op het gebied van sociale veiligheid zoeken de hogescholen waarmee gesprekken zijn gevoerd extern advies, via expertisebureaus of trainingen. Binnen de hogeschool doet men ook aan expertiseuitwisseling, in de vorm van bijvoorbeeld lezingen, relevante lectoraten of het delen van casuïstiek. Functionarissen zeggen daarnaast up to date te blijven op het gebied van sociale veiligheid door bijvoorbeeld contact met collega’s van andere scholen, deelname aan een landelijke groep van decanen of deelname aan een plaatselijk samenwerkingsverband geestelijke gezondheid.

Functionarissen en docenten geven aan dat ze te weinig tijd hebben en dat het bijhouden van de expertise op eigen initiatief gebeurt en veelal buiten werktijd. Ook zeggen vertrouwens-personen dat grote persoonlijke betrokkenheid een voorwaarde is om dit werk te kunnen doen.

4.5.1 Samenwerking met externe partijen

Er is sprake van sectorbrede kennisuitwisseling over het thema sociale veiligheid. Een groot deel van de bevraagde hogescholen geeft in de vragenlijst aan, samen te werken met kunst- en/of mode-opleidingen van andere instellingen op het gebied van maatregelen voor sociale veiligheid (11 van de 16). Zij doen dit vooral via KUO, waarmee zij gezamenlijk maatregelen ontwikkelen. Ook nemen enkele hogescholen deel aan andere sectorbrede platformen, zoals het Platform Integrale Veiligheid Hoger Onderwijs, Centrum Seksueel Geweld, en Mores. In de jaarverslagen vermelden 2 van de 16 hogescholen dat zij samenwerken met andere organisaties rondom sociale veiligheid. De ene hogeschool geeft aan dat zij een externe partij hebben ingezet voor het organiseren van sessies met docenten rond inclusie en diversiteit, en voor het begeleiden van een werkgroep bij het maken van een gedragscode. De andere hogeschool heeft met andere organisaties uit de regio het Charter Diversiteit ondertekend, een intentieverklaring voor diversiteit onder het personeel en een inclusieve werkcultuur.

Uit de gesprekken met besturen blijkt ook dat er sectorbrede kennisuitwisseling plaatsvindt over het thema sociale veiligheid. Dit gebeurt echter alleen onder bekostigde instellingen gebeurt. Besturen van bekostigde hogescholen wisselen op verschillende niveaus en binnen verschillende gremia kennis en ervaringen uit over sociale veiligheidsthema's en casuïstiek en zijn tevreden over deze samenwerking en uitwisseling. Enkele besturen hebben behoefte aan een meer uitgebreide uitwisseling onder elkaar en met het werkveld. Daarnaast is in de gesprekken duidelijk geworden dat niet-bekostigde instellingen met kunstonderwijs momenteel niet worden betrokken in deze uitwisseling, omdat zij bijvoorbeeld geen onderdeel van zijn van KUO. De niet-bekostigde hogeschool die we gesproken hebben, geeft aan dat de school de uitwisseling wel waardevol zou vinden.

4.5.2 Expertise en kennisverwerving

Naast kennisontwikkeling door het onderling delen van informatie, wordt expertise van buitenaf gehaald. Sommige hogescholen geven in de gesprekken aan dat zij voor expertise en kennisverwerving op het gebied van sociale veiligheid extern advies zoeken via expertisebureaus of trainingen. Dit doen zij om *up to date* te blijven, beleid op te zetten, of om onderzoek te uit te voeren / te laten uitvoeren naar sociale veiligheid of diversiteit en inclusie. Ook functionarissen, docenten en studenten zien dat hogescholen extern advies zoeken, zoals bij expertisebureaus.

Expertise wordt niet alleen van buiten gehaald. Binnen de hogescholen wordt ook gewerkt aan expertiseontwikkeling, in de vorm van bijvoorbeeld lezingen, relevante lectoraten of het delen van casuïstiek. Uit de vragenlijst-reacties blijkt bovendien dat bij 13 van de 14 hogescholen met een interne vertrouwens- of ombudspersoon, deze personen bij de aanvang van hun aanstelling scholing ontvangen op het gebied van de taken en bevoegdheden van deze functie (9 hogescholen). Bij 10 hogescholen worden deze personen jaarlijks (bij)geschoold en bij 2 hogescholen vindt bijscholing regelmatig plaats, maar niet jaarlijks. 1 hogeschool geeft aan dat deze personen geen scholing ontvangen over de taken en bevoegdheden die bij deze functie horen. Functionarissen zeggen in de gesprekken *up to date* te blijven op het gebied van sociale veiligheid door bijvoorbeeld contact met collega's van andere scholen, deelname aan een landelijke groep van decanen of deelname aan een plaatselijk samenwerkingsverband geestelijke gezondheid. De commissie Veerkracht is een aantal keren genoemd, en het samenwerkingsverband van de bekostigde kunsthogescholen in KUO. Vertrouwenspersonen volgen daarnaast speciale opleidingen voor vertrouwenspersonen, zijn lid van de vereniging voor vertrouwenspersonen, en lezen nieuwsbrieven.

Aandachtspunt: tijdgebrek

Hoewel de motivatie om expertise te ontwikkelen aanwezig is, zeggen functionarissen en docenten dat ze te weinig tijd hebben, en dat het bijhouden van de expertise op eigen initiatief en veelal buiten werktijd gebeurt. Ook zeggen vertrouwenspersonen dat grote persoonlijke betrokkenheid een voorwaarde is om dit werk te kunnen doen. Het deel van de hogescholen dat in de vragenlijst aangeeft knelpunten te ervaren bij het maken van een beleidsplan (6 van de 16 hogescholen), geeft aan dat er sprake is van hoge werkdruk. Een enkele bestuur geeft aan dat personeelsgebrek en gebrek aan expertise ook knelpunten zijn. Deze knelpunten worden benoemd door zowel grote als kleine hogescholen. De overige geraadpleegde hogescholen geven aan geen knelpunten te ervaren bij het vaststellen van een (beleids)plan voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen (10 van de 16).

4.6 Overkoepelend: betrokkenheid en ervaringen binnen de hogeschool

Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van het ontwikkelen van visie, doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, hebben we gevraagd of en op welke manier verschillende groepen binnen de hogeschool worden betrokken bij de ontwikkeling van visie, doelen, maatregelen en acties op het gebied van sociale veiligheid van studenten. Daarbij gaat het zowel om het informeren van de verschillende groepen over de maatregelen en acties, maar ook om de actieve betrokkenheid bij het ontwikkelen ervan. Het betrekken van mensen in de organisatie helpt het draagvlak voor doelen en maatregelen te vergroten (Kaptein, 2016).

Iedere hogeschool geeft in de vragenlijst aan op een of meerdere manieren medewerkers en studenten te informeren over maatregelen en acties voor sociale veiligheid. De meeste (15 van de 16) hogescholen doen dat via het intranet. De voorlichting is vaker schriftelijk dan lijfelijk, zoals via voorlichtingsbijeenkomsten.

De mate van betrokkenheid van studenten bij de ontwikkeling van maatregelen en acties verschilt tussen hogescholen, hoewel studenten zeggen wel behoefte te hebben aan betrokkenheid. Aan de ene kant voelen studenten uit de medezeggenschapsraad zich gehoord als ze bijvoorbeeld advies mogen geven op plannen. Aan de andere kant geven sommige studenten het op om ideeën aan te dragen, omdat ze vinden dat er weinig gedaan wordt met hun ideeën. Op enkele hogescholen worden studenten (ook buiten de medezeggenschapsraad) juist actief betrokken bij bijvoorbeeld het opzetten van de gedragscode of door mee te denken over informatievoorziening.

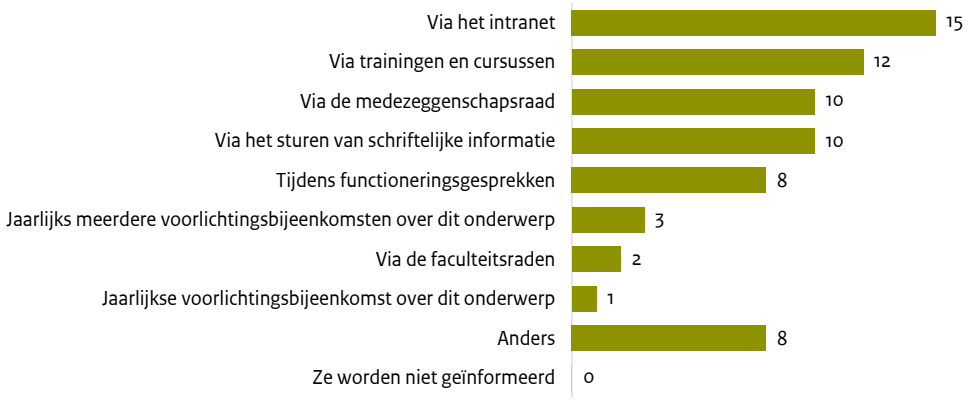
Ook onder docenten verschilt de mate van betrokkenheid bij de ontwikkeling van maatregelen en acties voor sociale veiligheid. Docenten geven aan schriftelijk geïnformeerd te worden, terwijl ze behoefte hebben aan het voeren van een gesprek met elkaar en met studenten over sociale veiligheid. Soms bleken docenten in de centrale medezeggenschapsraad meer betrokken en op de hoogte te zijn over maatregelen en acties dan docenten in een (decentrale) opleidingscommissie.

Vertrouwenspersonen zeggen gevraagd en ongevraagd te kunnen adviseren over sociale veiligheid, en geven aan dat de lijn met het bestuur soms heel direct is over dit onderwerp. De examencommissie(s) zijn onder meer verantwoordelijk voor het stellen van regels voor het borgen van de kwaliteit van tentamens en examens en het borgen van de kwaliteit van de organisatie en procedures rondom tentamens en examens. Examencommissieleden geven aan nauwelijks betrokken te worden bij het ontwikkelen van maatregelen voor sociale veiligheid. Het beleid voor sociale veiligheid bij beoordeling en toetsing wordt veelal bij opleidingen zelf geïnitieerd.

4.6.1 Informatievoorziening over maatregelen en acties

Het betrekken van mensen in de organisatie helpt het draagvlak voor doelen en maatregelen te vergroten (Kaptein, 2016). Eén van de manieren om de organisatie te betrekken, is het informeren van alle bij de organisatie betrokken personen over de maatregelen en acties voor sociale veiligheid. Alle hogescholen informeren volgens de ingevulde vragenlijst medewerkers over het beleid voor sociale veiligheid. In de vragenlijst is gevraagd op welke manier(en) medewerkers van de hogeschool geïnformeerd worden over het beleid (doelen en maatregelen) voor sociale veiligheid. Zoals weergegeven in figuur 4.3 wordt het vaakst aangegeven dat dit via het intranet of trainingen en cursussen voor medewerkers gebeurt. In mindere mate informeren hogescholen hun medewerkers via voorlichtingsbijeenkomsten over dit onderwerp. Andere manieren waarop medewerkers worden geïnformeerd krijgen voornamelijk vorm tijdens werving, of tijdens het instroomproces waarbij nieuwe medewerkers kennismaken met de organisatie (ook wel *onboarding*).

Figuur 4.3. *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 (N=16)*



Ook studenten worden door alle hogescholen geïnformeerd over het beleid voor sociale veiligheid. Hogescholen zeggen studenten ook met name te informeren via intranet en via de studiegids over het beleid voor sociale veiligheid (zie figuur 4.4). Net als voor werknemers maken hogescholen voor studenten weinig gebruik van lijfelijke voorlichtingsbijeenkomsten om hen te informeren. Anders dan voor werknemers informeren hogescholen de studenten in mindere mate via trainingen en cursussen. Enkele hogescholen informeren de studenten door studentenverenigingen, een professionele ontwikkelingsleerlijn en introductiebijeenkomsten.

Figuur 4.4. *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 (N=16)*



4.6.2 Betrokkenheid bij ontwikkeling van maatregelen en acties

De organisatie kan naast informeren over maatregelen en acties, ook actief betrokken worden bij het ontwikkelen ervan. Hogescholen verschillen in de manieren waarop, en de mate waarin, ze diverse partijen binnen de organisatie betrekken. Zo zagen we in 7 van de 16 jaarverslagen dat hogescholen expliciet benoemen dat ze binnen de hogeschool partijen betrekken bij de ontwikkeling van maatregelen en acties op het gebied van sociale veiligheid. Een aantal hogescholen zegt gesprekken te organiseren, tussen bijvoorbeeld studenten en directeuren, om input op te halen voor het vormgeven van een actieplan of van het studieloopbaanprogramma. Uit de gesprekken blijkt dat studenten en medewerkers soms juist beperkt betrokken worden bij het ontwikkelen van maatregelen en acties. Hieronder gaan we in op de bevindingen over betrokkenheid van de diverse groepen binnen de hogescholen.

Betrekken van studenten

Uit de gesprekken komt naar voren dat studenten op sommige hogescholen wel, maar op sommige ook niet worden betrokken bij het (ontwikkelen van) maatregelen en acties. Op sommige hogescholen zeggen studenten niet altijd betrokken te worden, maar daaraan wel behoefte te hebben.

De medezeggenschapsraad of opleidingscommissie is soms betrokken bij de ontwikkeling van maatregelen en acties voor sociale veiligheid, door bijvoorbeeld advies te geven over een projectplan of een gedragscode. Studenten voelen zich daardoor gehoord. Studenten buiten de medezeggenschap zijn niet altijd betrokken bij het ontwikkelen van het beleid, of het is 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 enkele hogescholen worden studenten (ook buiten de medezeggenschap) juist actief betrokken bij bijvoorbeeld het opzetten van de gedragscode of door mee te denken over informatievoorziening.

"But we had no input in to what these rules were and we tried to get some of them changed, and we couldn't. We tried to get some of them changed because we didn't agree with them, but we couldn't as students. [...] We tried, like we wrote about 6 or 7 different letters to the school, explaining our thoughts on it, well they thought they didn't fit. And they were just like: no, these are the rules, we decide what's best for our academy."
– *Student*

Een knelpunt bij het betrekken van studenten is hun beperkte bereikbaarheid. Volgens meerdere respondentgroepen zijn studenten niet altijd makkelijk te bereiken. Functionarissen geven aan dat de hogeschool studenten daarom op verschillende manieren probeert te betrekken bij het ontwikkelen van maatregelen en acties voor sociale veiligheid, bijvoorbeeld tijdens voorlichtingen (zie citaat), of door het organiseren van sessies waar soms ook pizza wordt geserveerd. Of door studenten te betalen voor hun deelname aan informatieve sessies.

"En studenten doen dat ook. Een heel goed voorbeeld is na de opening van het studiejaar: ik heb gevraagd aan alle studenten te reageren op wat ze gehoord hebben. Dat hebben we allemaal verzameld en op een van de papiertjes stond: ik heb veel te zeggen over dit onderwerp, dus als iemand hierover met mij wil spreken: hier is mijn telefoonnummer. Ik heb die persoon gebeld. En we hebben al 2 gesprekken gehad."
– *Functionaris op het gebied van sociale veiligheid*

Betrekken van docenten

Docenten uit de medezeggenschapsraad van sommige hogescholen zeggen betrokken te zijn bij ontwikkeling van maatregelen en acties voor sociale veiligheid. Andere docenten geven aan dat zij niet betrokken zijn, maar wel geïnformeerd worden over de maatregelen. Docenten geven aan liever een actief gesprek te voeren over sociale veiligheid, dan enkel informatie te krijgen. Docenten zeggen bijvoorbeeld dat zij schriftelijke informatie via email over bijvoorbeeld de uitslag van een enquête of de aanwezigheid van een gedragscode krijgen, terwijl zij de behoefte hebben om er een gesprek over te voeren, bijvoorbeeld met elkaar of met studenten. Soms bleken docenten in de centrale medezeggenschapsraad meer betrokken dan docenten in een (decentrale) opleidingscommissie (zie citaat).

"Ik helemaal niet. Nee, ook niet vanuit de opleidingscommissie. Helemaal niet, punt."
– *Docent (van een kunstopleiding die reageert op de vraag of deze betrokken of bekend is met beleid voor sociale veiligheid)*

"Nou bij de hogeschoolraad wordt in ieder geval beleid omtrent integraal beleid gemaakt, en onderdeel daarvan is sociale veiligheid, en dat wordt aan ons voorgelegd voor instemming. Dus daar hebben we kennis van genomen."
– *Docent (uit de centrale raad van de brede hogeschool die reageert op de vraag of deze betrokken of bekend is met beleid voor sociale veiligheid)*

De docenten waren tijdens het gesprek erg verrast over het feit dat de ene wel maar de ander niet betrokken noch bekend was met het beleid voor sociale veiligheid, en wilden daar naar aanleiding van het gesprek graag acties op ondernemen.

Betrekken van functionarissen

Op sommige hogescholen zeggen functionarissen zoals vertrouwenspersonen, decanen of mentoren wel betrokken te worden bij de ontwikkeling van maatregelen en acties voor sociale veiligheid zoals bijvoorbeeld het schrijven van een gedragscode. Op sommige scholen is dit echter niet het geval. Bij hogescholen waar die betrokkenheid in het verleden minder was, is daar nu meer aandacht voor. Vertrouwenspersonen adviseren gevraagd en ongevraagd en adviezen worden soms wel en soms niet opgevolgd. De lijn met het bestuur is soms heel direct; sommige functionarissen 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.

Betrekken van examencommissies

De geraadpleegde examencommissies worden echter niet of nauwelijks betrokken bij de algemene maatregelen voor sociale veiligheid. Sommige examencommissieleden zeggen dat ze daar ook geen behoefte aan hebben. Dit mede omdat zij geen rol zien voor de examencommissie in het bedenken van maatregelen, of het adviseren daarover. Het beleid voor sociale veiligheid bij beoordeling en toetsing wordt veelal bij opleidingen zelf geïnitieerd. In hoofdstuk 6 gaan we dieper in op de rolopvatting van examencommissies bij sturing op sociale veiligheid van studenten.

5 Deelvraag 2: uitvoeren van de maatregelen en acties

Om antwoord te geven op de vraag wat hogeschoolbesturen doen om te sturen op sociale veiligheid van studenten, hebben we met de tweede deelvraag geïnventariseerd wat hogescholen doen op het gebied van de uitvoering van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten. We zijn nagegaan welke (soorten) maatregelen en acties hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen uitvoeren op het gebied van sociale veiligheid van studenten (subdeelvraag 2.1). Daarnaast hebben we onderzocht in hoeverre de maatregelen zichtbaar zijn en wat de ervaringen met de uitvoering van maatregelen en acties binnen de organisatie zijn (subdeelvraag 2.2).

5.1 Subdeelvraag 2.1: welke (soorten) maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten voeren hogescholen uit?

Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van de uitvoering van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, hebben we geïnventariseerd welke maatregelen en acties de hogescholen uitvoeren om de sociale veiligheid van studenten te bevorderen. We hebben de maatregelen gecategoriseerd in 2 groepen: 1) curatieve maatregelen, en 2) (2 vormen van) preventieve maatregelen. Curatieve maatregelen zijn procedures gericht op opvang en bescherming van klager en beklaagde nadat er een incident heeft plaatsgevonden. Preventieve maatregelen zijn gericht op het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag of een onveilige ervaring. Deze maatregelen zijn gericht op (het veranderen van) gedrag en cultuur.

Curatieve maatregelen
Alle hogescholen geven in de vragenlijst aan maatregelen en acties in te zetten voor sociale veiligheid van studenten. Alle hogescholen geven aan een of meer vertrouwenspersonen te hebben, en maatregelen te hebben op het gebied van meld- en klachtprocedures.
Sommige hogescholen besteden extra aandacht aan de onafhankelijkheid van vertrouwenspersonen door ook externe vertrouwenspersonen aan te stellen of door te zorgen dat studenten altijd bij een vertrouwenspersoon buiten de eigen opleiding terecht kunnen.

Uit de gesprekken komt naar voren dat hogescholen de drempel voor studenten om te melden proberen te verlagen, door het bijvoorbeeld mogelijk te maken een klacht anoniem in te dienen. Functionarissen geven in de gesprekken aan dat zij zoeken naar manieren om de vindbaarheid en toegankelijkheid van vertrouwenspersonen te vergroten. Naast het verbeteren van vindbaarheid op het internet, geven respondenten aan dat informatie bij studenten vooral beklijft als bijvoorbeeld vertrouwenspersonen zich fysiek voorstellen in klassen, of wanneer ouderejaars studenten zelf langs klassen gaan om eerstejaars voorlichting te geven over meldprocedures.

Preventieve maatregelen gericht op bewustwording binnen de hogeschool
Bijna alle hogescholen (15 van de 16) zetten volgens de vragenlijst in op bewustwording van grensoverschrijdend gedrag. Respondentgroepen noemen meerdere manieren waarop hogescholen werken aan bewustwording en het bespreekbaar maken van gedragsnormen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van de gedragscode. Diverse respondenten geven aan dat leidinggevenden een voorbeeldrol hebben op het gebied van gedragsnormen. In gesprekken benoemen hogescholen dat ze werken aan het (beter) informeren van studenten. Ze huren daarvoor bijvoorbeeld externe adviseurs in, of geven studenten vrijheid om zelf met initiatieven te komen. Docenten noemen studiedagen, trainingen of sessies voor docenten die bijdragen aan bewustzijn op het gebied van sociale veiligheid. Iets meer dan de helft van de hogescholen die de vragenlijst hebben ingevuld (9 van de 16), geeft aan dat zij een functionaris hebben op het gebied van diversiteit en inclusie.

Preventieve maatregelen gericht op onderwijs
10 van de 16 hogescholen geven in de vragenlijst aan dat zij maatregelen inzetten op het gebied van didactische vaardigheden van docenten. Dat lijkt niet veel, aangezien de geraadpleegde besturen en docenten denken dat de didactische vaardigheden van (gast)docenten kunnen verbeteren. Er is papieren beleid om docenten van een didactische aantekening te voorzien, maar dat blijkt in de praktijk niet altijd haalbaar. Bijvoorbeeld doordat docenten daarvoor niet worden gefaciliteerd door middel van geld of tijd. Soms lossen hogescholen dit op door het aanbieden van een cursus didactiek light, of betaalt een hogeschool (gast)docenten uit voor de tijd die zij besteden aan trainingen en vergaderingen of een cursus didactiek.

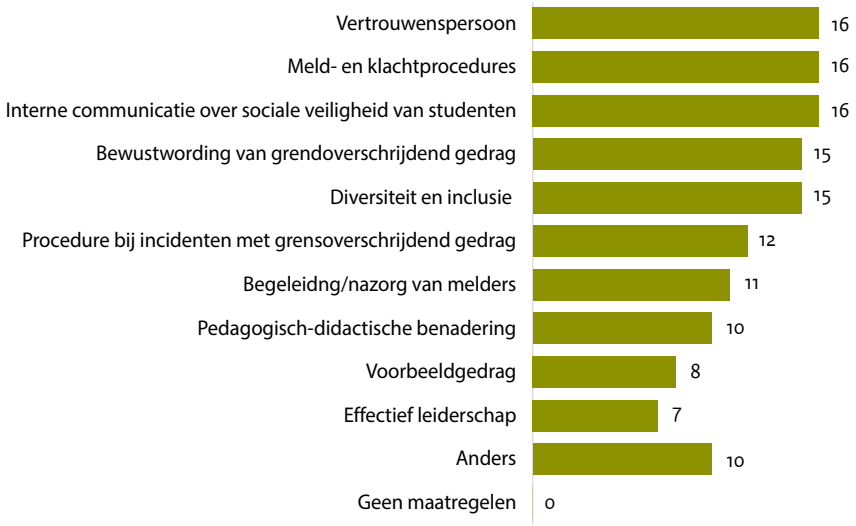
Uit de gesprekken komt naar voren dat sommige hogescholen daarnaast inzetten op het verbeteren van een objectieve en transparante beoordeling door docenten. Bijvoorbeeld via het vier-ogen principe, of door het introduceren van ontwikkelingsgericht onderwijs. Hoewel dit een belangrijke maatregel is voor het verbeteren van de sociale veiligheid bij beoordeling en toetsing, hebben niet alle hogescholen en opleidingen hier aandacht voor. Ook hier lijkt de uitvoering van centraal ontwikkeld beleid soms op decentraal niveau vrijblijvend te zijn.

Het lijkt goed te werken om thema's op het gebied van sociale veiligheid mee te nemen als onderdeel van lessen, het onderwijsprogramma en/of producten van studenten. Bij 1 hogeschool vertelden functionarissen bijvoorbeeld hoe zij als onderdeel van het curriculum studenten leren omgaan met het geven en ontvangen van feedback, om zo de ervaren veiligheid bij beoordelingen te verbeteren.

5.1.1 Curatieve en preventieve maatregelen

In figuur 5.1 is weergegeven op welke onderwerpen hogescholen volgens hun antwoorden op de vragenlijst in de afgelopen 4 jaar (gerekend van 2018 tot voorjaar 2022) maatregelen en acties hebben ingezet. Alle hogescholen geven in de vragenlijst aan op één of meer onderwerpen maatregelen in te zetten voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. Alle hogescholen geven aan in te zetten op curatieve maatregelen zoals vertrouwenspersonen, meld- en klachtprocedures en interne communicatie over sociale veiligheid van studenten. Daarnaast zetten bijna alle hogescholen in op preventieve maatregelen zoals bewustwording van grensoverschrijdend gedrag, en op diversiteit en inclusie. Hogescholen zetten in relatief mindere mate maatregelen in op onderwerpen als voorbeeldgedrag en effectief leiderschap.

Figuur 5.1. *Op welke onderwerpen heeft uw hogeschool in de afgelopen 4 jaar maatregelen voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en of mode-opleidingen ingezet? Meerdere antwoorden mogelijk (N=16)*



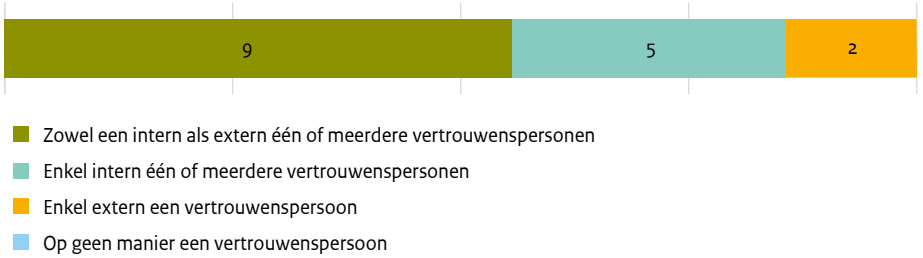
5.1.2 Curatieve maatregelen

Curatieve maatregelen zijn procedures gericht op opvang en bescherming van klager en beklaagde nadat er een incident heeft plaatsgevonden.

Vertrouwenspersonen

Hogescholen hebben vertrouwenspersonen. Veelal hebben ze daarbij aandacht voor de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersonen. Alle hogescholen geven in de vragenlijst aan dat zij één of meerdere vertrouwenspersonen binnen en/of buiten hun hogeschool hebben aangesteld (zie figuur 5.2). 14 van de 16 hogescholen hebben één of meer interne vertrouwenspersonen, de andere 2 hogescholen hebben geen interne vertrouwenspersoon, maar extern 1 of meer vertrouwenspersonen aangesteld. Meestal zijn externe vertrouwenspersonen via een bureau betrokken, maar soms ook via de arbodienst of door middel van een samenwerkingsverband. Uit de jaarverslagen[34] over 2021 blijkt dat een aantal hogescholen in 2021 extra interne of externe vertrouwenspersonen heeft aangesteld en training heeft gegeven.

Figuur 5.2. *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 (N=16)*



In de gesprekken geven de geraadpleegde respondentgroepen aan dat hun hogescholen interne vertrouwenspersonen hebben, die voor de hele hogeschool inzetbaar zijn. Functionarissen vertellen dat soms bewust vertrouwenspersonen worden benoemd bij verschillende sectoren, zodat studenten een beroep kunnen doen op vertrouwenspersonen die aan een andere opleiding verbonden zijn dan aan die van de student. Hiermee beoogt de hogeschool de drempel voor

[34] Negen van de zestien hogescholen hebben in hun jaarverslag maatregelen rondom sociale veiligheid genoemd. Deze zullen hieronder opgenomen worden bij de maatregelen die in de gesprekken aan de orde zijn gekomen.

studenten om meldingen te doen, te verlagen. Uit de gesprekken blijkt dat sommige hogescholen afzonderlijke vertrouwenspersonen hebben voor studenten en voor personeel. Bij andere hogescholen werken de vertrouwenspersonen zowel voor studenten als voor personeel. Soms is er daarnaast specifiek een externe vertrouwenspersoon voor mensen die beschuldigd worden van grensoverschrijdend gedrag.

Studenten lijken behoefte te hebben aan zowel interne als externe vertrouwenspersonen. Studenten geven aan dat ze naast de aanwezigheid van een interne vertrouwenspersoon ook behoefte hebben aan de aanwezigheid van een externe vertrouwenspersoon, of een onafhankelijke vertrouwenspersoon buiten de eigen opleiding of faculteit. Daarentegen vinden enkele studenten een vertrouwenspersoon vanuit de eigen opleiding juist fijn. Een hogeschool geeft in het jaarverslag aan een pilot in te hebben gericht om het indienen van een (anonieme) melding over ongewenst gedrag mogelijk te maken. Ook in de gesprekken kwam naar voren dat sommige hogescholen manieren zoeken om anoniem melden mogelijk te maken.

Ombudspersoon

De vereniging voor ombudsmannen in het onderwijs definieert de ombudspersoon als iemand die "als bovenpartijdige derde, klachten van studenten en/of medewerkers over een onbehoorlijke gedraging en onjuiste of onbillijke behandeling door een medewerker of bestuursorgaan behandelt en beoordeelt en daartoe onafhankelijk, zelfstandig en onpartijdig onderzoek verricht." 10 hogescholen hebben naast een vertrouwenspersoon een interne en/of externe ombudspersoon aangesteld. 7 hogescholen maken gebruik van een gemeenschappelijke ombudspersoon voor de kunstsector via Mores. 1 hogeschool geeft aan geen externe vertrouwenspersoon of externe ombudspersoon te hebben aangesteld. Deze hogeschool maakt gebruik van een landelijk klachtencentrum.

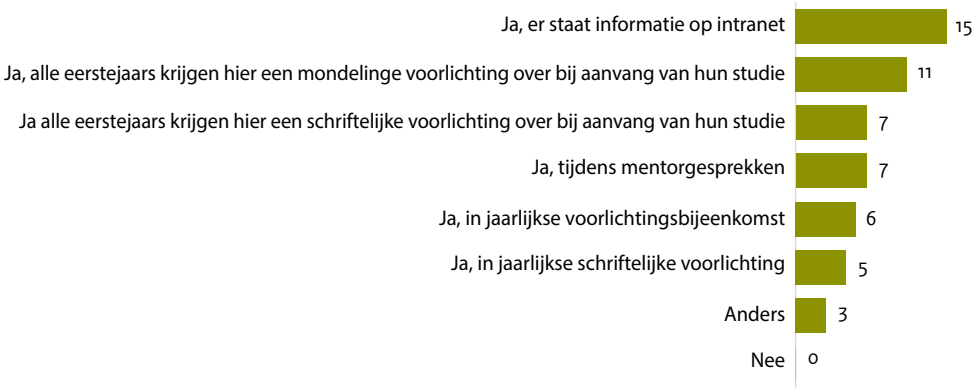
Formele klachtenprocedure

We hebben de hogescholen in de vragenlijst gevraagd of er een formele klachtstructuur is voor studenten om een klacht over sociale onveiligheid (zoals ongewenst gedrag) in te dienen en te laten onderzoeken. 15 van de 16 hogescholen geven aan dat een student een klacht kan indienen via een klachtenloket. 11 hogescholen geven aan dat er een procedure is vastgesteld voor onderzoek na klachten over ongewenst/grensoverschrijdend gedrag. De hogeschool die aangeeft geen klachtenloket te hebben, geeft wel aan dat er een procedure is vastgelegd om onderzoek te doen na klachten. Over het functioneren van de klachtenfaciliteit/klachtencommissie kunnen we geen verdere uitspraken doen omdat bij de geraadpleegde hogescholen geen medewerkers of coördinatoren van dergelijke commissies aan de gesprekken hebben deelgenomen.

Informatievoorziening vertrouwenspersoon en melden

Het doen van meldingen en indienen van klachten moet niet alleen mogelijk zijn, het moet voor studenten ook duidelijk zijn waar en hoe ze dat kunnen doen. We vroegen hogescholen in de vragenlijst of en hoe zij studenten informeren over de vertrouwenspersoon. Vrijwel alle hogescholen geven aan dat informatie daarover op intranet staat; zie figuur 5.3. Daarnaast geeft meer dan de helft van de hogescholen aan dat alle eerstejaars mondelinge voorlichting krijgen over de vertrouwenspersoon bij aanvang van hun studie (11 van de 16).

Figuur 5.3. *Krijgen studenten voorlichting over wie de vertrouwenspersoon is en hoe ze contact kunnen leggen? Meerdere antwoorden mogelijk (N=16)*



Functionarissen en besturen geven in de gesprekken aan dat zij zoeken naar manieren om de vindbaarheid en toegankelijkheid van vertrouwenspersonen te vergroten. De meeste aandacht gaat uit naar het verbeteren van de vindbaarheid op internet. Studenten worden daarnaast geïnformeerd met posters en flyers. Docenten geven ook aan dat de hogeschool veelal maatregelen heeft ingezet ten behoeve van het bekendmaken van de meld- en klachtenprocedure door schriftelijke informatie. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het rondsturen van e-mails en het ophangen van posters. Op sommige hogescholen geven docenten aan dat de informatievoorziening hierover de laatste tijd is

verbeterd. Volgens docenten op andere hogescholen is deze informatie echter alleen vindbaar door heel veel moeite te doen. Naast schriftelijke informatie presenteren vertrouwenspersonen zich volgens functionarissen en besturen ook 'live' bij studenten, bijvoorbeeld tijdens de introductieperiode. Ook voeren vertrouwenspersonen informerende gesprekken met docenten, en gaan ouderejaars-studenten soms langs eerstejaars-klassen om voorlichting te geven over de aanwezige meldprocedures en vertrouwenspersonen.

5.1.3 Preventieve maatregelen gericht op bewustwording

Naast curatieve maatregelen bestaan er op het gebied van beleid voor sociale veiligheid ook preventieve maatregelen. Deze worden ingezet ter preventie van sociale onveiligheid en zijn gericht op cultuur en gedrag.

Bewustwording van gedragsnormen

Volgens de uitkomsten van de vragenlijst zetten bijna alle hogescholen preventieve maatregelen in die zijn gericht op gedragsnormen. Bijna alle hogescholen (15 van de 16) geven namelijk aan dat zij maatregelen hebben gericht op bewustwording van grensoverschrijdend gedrag (zie de eerder gepresenteerde figuur 5.1). In de gesprekken komen hier meerdere voorbeelden van naar voren, genoemd door meerdere respondentgroepen. Sommige bestuurders zetten bijvoorbeeld de gedragscode bewust in om gedragsnormen te communiceren. Enkele besturen geven aan dat zij ook in gesprekken en onboardingstrajecten aan medewerkers duidelijk maken wat zij als gewenst en ongewenst gedrag beschouwen. Soms krijgen gastdocenten de gedragscode bij aanvang van het werk. Docenten noemen voorlichting over gedragsnormen door het in de school neerleggen van briefjes of flyers met daarop nieuwe normen. Ook in de jaarverslagen zeggen hogescholen studenten schriftelijk te informeren over (on)gewenste omgangsvormen via bijvoorbeeld de studiegids en posters, de gedragscode en dialoogsessies. 1 hogeschool heeft een openbare brief gestuurd aan studenten, medewerkers en alumni over het belang van een veilige leer- en werkomgeving.
Een andere hogeschool geeft aan dat docenten en medewerkers getraind worden om grensoverschrijdend gedrag te herkennen en geinformeerd worden hoe zij studenten kunnen doorverwijzen naar het juiste meldloket of de juiste persoon.

De rol van de gedragscode bij bewustwording

Functionarissen 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 een handreiking vormen om binnen de organisatie preventief in gesprek te gaan. Op sommige hogescholen ziet men de gedragscode als levend document, en als instrument om normen bespreekbaar te maken. Ook zijn er studenten die de gedragscode zinvol vinden. Zo zijn er studenten die zelf aan de ontwikkeling van de code hebben meegewerkt en vinden dat de gedragscode ook als voorbeeld voor niet-kunstopleidingen kan fungeren. Aan de andere kant zijn er docenten en studenten die de gedragscode niet zinvol vinden, omdat zij geen behoefte hebben aan specifieke regels. Sommige docenten vinden dat de gedragscode slechts kleine dagelijkse voorbeelden noemt. Sommige docenten geven aan dat de gedragscode verouderd is, of dat deze pas heel recent is opgesteld en er nog weinig aandacht naar uit heeft kunnen gaan.

Maatregelen gericht op gesprek en bewustwording

Hogescholen zetten diverse maatregelen in die zich richten op het stimuleren van het gesprek over sociale veiligheid; een manier om bewust te worden van elkaars normen en waarden omtrent gedrag, én met elkaar te komen tot overeenkomstige normen en waarden over gedrag.
Alle hogescholen geven in de vragenlijst aan in te zetten op interne communicatie over sociale veiligheid van studenten. In gesprekken benoemen hogescholen dat ze werken aan het (beter) informeren van studenten over sociale veiligheid. Ze huren daarvoor bijvoorbeeld externe adviseurs in en/of betrekken studenten bij het nadenken over de manier waarop de hogeschool hen het beste kan bereiken. Besturen geven aan dat zij ruimte geven aan initiatieven rondom sociale veiligheid die vanuit studenten ontstaan. Door initiatieven bottom-up te faciliteren proberen zij het gesprek over het thema zo open mogelijk te houden. Hogescholen benoemen in de vragenlijst het opzetten van dialoogsessies en supportgroepen op het gebied van sociale veiligheid. Docenten noemen studiedagen, trainingen of sessies voor docenten die in het teken staan van sociale veiligheid. Ook in de jaarverslagen zagen we diverse voorbeelden van de wijze waarop hogescholen proberen het gesprek over sociale veiligheid te bevorderen. 1 hogeschool probeert bijvoorbeeld actief de drempels te verlagen om problemen bespreekbaar te maken door studenten de mogelijkheid te geven gevraagd en ongevraagd te adviseren tijdens studieloopbaangesprekken, het klassenvertegenwoordigersoverleg en bijeenkomsten van de opleidingscommissie . Er zijn platformen of *communities* opgericht rond het thema, waaronder specifiek rond diversiteit en inclusie.

Voorbeeldfunctie leidinggevenden

Docenten benoemen dat het management en docenten een voorbeeldfunctie hebben als het gaat om gewenst gedrag. Dit is ook volgens 8 hogescholen die de vragenlijst hebben ingevuld een onderwerp waarop zij maatregelen inzetten. Functionarissen van sommige hogescholen benoemen dat er specifiek aandacht is voor de (voorbeeld)rol van leidinggevenden.

Diversiteit en inclusie

Een onderdeel van sociale veiligheid is diversiteit en inclusie; sociale veiligheid gaat namelijk ook over gelijkheid. Iets meer dan de helft van de hogescholen die de vragenlijst hebben ingevuld (9 van de 16) geeft aan dat zij een functionaris hebben op het gebied van diversiteit en inclusie. Verschillende hogescholen zonder diversiteitsfunctionaris geven aan op een andere manier met diversiteit en inclusie bezig te zijn binnen de organisatie. Bijvoorbeeld door middel van een werkgroep, waarbij studenten en docenten gezamenlijk een activiteitenprogramma maken op het gebied van diversiteit en inclusie. De respondenten noemen in de gesprekken ook vaak voorbeelden van maatregelen die gericht zijn op bewustwording op het gebied van diversiteit en inclusie.

5.1.4 Preventieve maatregelen gericht op onderwijs

Een deel van de preventieve maatregelen betreft onderwijsgerichte maatregelen die gericht zijn op veilige didactiek en transparante beoordeling.

Didactische vaardigheden docenten

Een van de in de inleiding genoemde bekende risicofactoren in het kunst- en/of mode-onderwijs is de aanwezigheid van (gast)docenten met een kleine en/of tijdelijke aanstelling die meestal niet in het bezit zijn van een didactische aantekening of bevoegdheid (e.g., Raad voor Cultuur, 2022). 10 van de 16 hogescholen geven in de vragenlijst aan dat zij maatregelen inzetten op het gebied van de pedagogisch-didactische benadering. Dat lijkt niet veel, aangezien geraadpleegde besturen en docenten denken dat de didactische achtergrond en vaardigheden van (gast)docenten de sociale veiligheid kan vergroten. De docenten met wie gesprekken zijn gevoerd, vinden de oude didactiek – waarin bijvoorbeeld studenten eerst worden afgebroken voordat zij opnieuw kunnen worden opgebouwd – niet meer kunnen. Besturen zetten in op het vergroten van didactische vaardigheden van docenten: er staat beleid op papier om docenten te voorzien van een PDG, BDB, BKE, BKO[35], of een korte introducerende cursus didactiek (voor gastdocenten). In andere gevallen is er aannamebeleid gemaakt met daarin didactische eisen. Volgens functionarissen is sociale veiligheid bij een aantal hogescholen inmiddels onderdeel van de didactische scholing. Besturen hebben bijzondere aandacht voor (freelance) docenten uit het veld. Het beleid van de hogeschool blijkt in de praktijk niet altijd realiseerbaar, bijvoorbeeld doordat docenten daarvoor niet worden gefaciliteerd in geld of tijd. Soms lossen hogescholen dit op door het aanbieden van een cursus didactiek light, of betaalt een hogeschool (gast)docenten uit voor trainingen en vergaderingen of een cursus didactiek.

Objectieve, transparante beoordelingen

De hogescholen waarmee gesprekken zijn gevoerd, zetten verschillende maatregelen in om de sociale veiligheid bij beoordelingen van studenten te bevorderen. Bijvoorbeeld door te werken aan een grotere mate van objectiviteit en transparantie. Ten eerste zetten zij in op een groter aantal beoordelaars: docenten, functionarissen en examencommissies noemen als maatregel het beoordelen van studenten door meer dan één docent volgens het vier-ogen principe. Daarnaast gebruiken hogescholen onafhankelijke beoordelaars in plaats van bijvoorbeeld de mentor. Ook zijn er soms meerdere studenten aanwezig bij de beoordeling van een student. 1 hogeschool meldt in het jaarverslag dat mondelinge beoordelingen van eindwerkstukken altijd plaatsvinden volgens het meer-ogenprincipe en vaak onder supervisie van de studieloopbaanbegeleiders en/of onderwijscoördinatoren.

Daarnaast veranderen sommige hogescholen of opleidingen de manier van beoordelen. Docenten en examencommissies geven aan dat het curriculum wordt aangepast naar ontwikkelingsgericht onderwijs, waarbij leeruitkomsten worden gebruikt en studenten reflecteren op hun beoordeling. Docenten noemen ook dat afgestapt wordt van beoordeling met cijfers, en dat docenten leren om opbouwende feedback te geven in plaats van kritiek.

Aandachtspunt verschillen binnen de hogeschool

De focus op het verbeteren van de veiligheid bij beoordelingen kan verschillen tussen opleidingen binnen eenzelfde hogeschool. 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. Soms is de mentor ook de beoordelaar en dus niet onafhankelijk. Uit de gesprekken met examencommissies kwam vaak naar voren dat instellingen of faculteiten de maatregelen niet altijd overkoepelend inzetten, maar dat deze vanuit de afdeling of opleiding worden ingezet. Ook hier speelt het gevaar van vrijblijvendheid bij het decentraal ontwikkelen en uitvoeren van beleid.

[35] Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) is bedoeld voor docenten in het hbo die minimaal hbo-opgeleid zijn in hun vak, maar nog geen pedagogisch-didactische scholing hebben gehad. Er is naast de basiskwalificatie ook een Seniorkwalificatie Didactische Bekwaamheid (SBD). Basiskwalificatie Examinering (BKE) is vaak een aparte module binnen de BDB. Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) is een bewijs van didactische bekwaamheid voor docenten, waarmee je aantoont vaardig te zijn in het ontwerpen en uitvoeren van universitair onderwijs. Er is naast de Basiskwalificatie ook een Seniorkwalificatie Onderwijs (SKO). Pedagogisch Didactische Getuigschrift (PDG): met een PDG kun je lesgeven in het mbo, maar niet in andere onderwijssectoren.

Sociale veiligheid als onderdeel van het onderwijs

Volgens de geraadpleegde besturen worden sociale veiligheid-thema's meegenomen als onderdeel van lessen, het onderwijsprogramma en/of producten van studenten. Bij 1 hogeschool vertelden functionarissen veel over hoe zij als onderdeel van het curriculum studenten leren omgaan 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, zoals bij beoordelingen. Deze aanpak werpt volgens hen vruchten af. De omgang tussen docenten en studenten wordt wat zakelijker, in die zin dat studenten feedback minder persoonlijk opvatten.

5.2 Subdeelvraag 2.2: in hoeverre zijn de maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten zichtbaar binnen de organisatie?

Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van het uitvoeren van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, hebben we in de verdiepende gesprekken gevraagd naar de zichtbaarheid van de maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten.

De maatregelen die op het centrale bestuursniveau ingezet worden lijken niet altijd door te sijpelen binnen de hele hogeschool. Maatregelen zijn volgens sommige geraadpleegde studenten en docenten zichtbaar in de praktijk, maar volgens sommige ook niet. Sommige docenten weten dat er centraal beleid is – bijvoorbeeld doordat zij een e-mail met maatregelen hebben gekregen – maar zien dat de maatregelen niet uitgevoerd worden bij de opleidingen. Het grootste deel van de respondenten met wie gesproken is, weet dat er een gedragscode is, of is soms zelfs betrokken geweest bij het opstellen ervan. Echter een deel is niet bekend met de gedragscode.

De mate waarin en de wijze waarop studenten geïnformeerd worden over het bestaan van de meld- en klachtenprocedures om de zichtbaarheid van de maatregelen van deze procedures te vergroten, lijkt te verschillen tussen hogescholen. Zo verschilt de bekendheid van de vertrouwenspersoon en klachtenprocedure . Volgens sommige docenten is de informatievoorziening over vertrouwenspersonen en klachten op het intra- of internet verbeterd. Maar volgens anderen is deze informatie alleen vindbaar door echt veel moeite te doen. Sommige studenten geven aan dat zij vinden dat ze weinig informatie of voorlichting ontvangen, hoewel studenten ook aangeven dat ze pas geneigd zijn informatie te zoeken als dat nodig is.

Sommige docenten en studenten geven aan dat zij een cultuuromslag zien, of in ieder geval de start daarvan. Besturen geven aan dat een cultuuromslag tijd nodig heeft, en dat ze in dat proces zitten, maar dat een cultuuromslag niet als afgerond kan worden beschouwd.

5.2.1 Zichtbaarheid en bekendheid van maatregelen

Zichtbaarheid maatregelen

Maatregelen zijn volgens sommige docenten en studenten zichtbaar, maar volgens andere docenten en studenten niet. Docenten op sommige hogescholen zien maatregelen zoals trainingen, studentsessies en posters. Docenten op andere hogescholen geven echter aan dat het beleid op centraal niveau niet zichtbaar is in de praktijk, dat er een mail is geweest maar geen maatregelen zijn genomen. Studenten zien niet altijd maatregelen op het gebied van sociale veiligheid. Docenten zien ook verschillen tussen opleidingen: sommigen voeren wel maatregelen uit, terwijl anderen dit niet doen. Mogelijk ontstaan er verschillen tussen opleidingen doordat de organisatie van maaregelen van onderaf gebeurt (in plaats van centraal aangestuurd), of doordat de uitvoering van maatregelen vrijblijvend is (wat een belemmering vormt voor de implementatie).

Bekendheid maatregelen en gedragscode

Naast de zichtbaarheid van de uitvoering van maatregelen in de praktijk, zeggen sommige docenten en studenten ook onbekend te zijn met de maatregelen. Docenten geven aan dat zij het onduidelijk vinden wat er gebeurt op het gebied van sociale veiligheid, en studenten vinden dat zij te weinig voorlichting ontvangen. Het grootste deel van de geraadpleegde docenten weet wel dat er een gedragscode aanwezig is en heeft deze ontvangen, of is zelfs betrokken geweest bij het opstellen van de gedragscode. Ook decanen of vertrouwenspersonen zijn bij een paar hogescholen actief gevraagd om mee te denken over de gedragscode. Op 1 hogeschool geven de docenten aan niet bekend te zijn met de aanwezigheid van de gedragscode. Ook bij de studenten is een deel wel bekend met de gedragscode, maar een deel ook niet. De meeste examencommissieleden die we gesproken hebben, geven aan niet op de hoogte te zijn van de inhoud van de gedragscode.

Bekendheid curatieve maatregelen

Studenten zijn soms wel maar soms ook niet bekend met de meldmogelijkheden. Studenten lijken te weten wie hun eerste aanspreekpunt is, maar zijn niet altijd op de hoogte van (het bestaan van) de klachtenprocedure. Studenten zeggen dat zij als eerste lijn voor hulp bij de studieloopbaanbegeleider terecht kunnen. Ook geven studenten aan dat er een vertrouwenspersoon aanwezig is en dat de informatievoorziening op het internet verbeterd is.

Sommigen zeggen dat de vertrouwenspersoon zich fysiek heeft voorgesteld. Een deel van de studenten weet 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 een en ander pas uit gaan zoeken als het nodig is. Volgens sommige docenten is de informatievoorziening over vertrouwenspersonen en klachten op het intra- of internet verbeterd, maar volgens anderen is de informatie alleen vindbaar door echt veel moeite te doen.

"Ja ik denk een vertrouwenspersoon die wat verder af staat van de opleiding, sowieso, dat dat heel fijn zou zijn ja. Ik denk dat we die ook wel hebben, maar ik weet het niet zo goed waar."
– Student

Zichtbaarheid cultuuromslag

De geraadpleegde besturen geven aan dat een cultuuromslag in het kunstonderwijs nodig is geweest, maar dat dit een proces is dat tijd nodig heeft. Er wordt volgens hen dan ook doorlopend aan gewerkt. Zij geven aan dat zij in dit proces zitten, en dat een cultuuromslag niet als afgerond kan worden beschouwd. Sommige docenten en studenten geven aan dat zij een cultuuromslag zien, of in ieder geval de start daarvan. Volgens studenten op de ene hogeschool vindt het gesprek over sociale veiligheid vaak plaats onder medestudenten, medewerkers en/of het bestuur. Dit terwijl studenten op een andere hogeschool aangeven dat er geen gesprek plaatsvindt, of dat ze niet weten of dat gesprek plaatsvindt.

"(...) Het gaat echt héééél langzaam, maar er begint wel een gesprek over te komen."
– Student

5.3 Overkoepelend: betrokkenheid en ervaringen binnen de hogeschool

Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van het uitvoeren van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, hebben we in de verdiepende gesprekken stilgestaan bij de ervaringen van de verschillende respondenten met de uitvoering van de maatregelen en acties.

Draagvlak

Het draagvlak voor de ingezette maatregelen en cultuurverandering verschilt binnen en tussen de hogescholen. Alle functionarissen geven aan dat het belangrijkste is, dat mensen begrip voor elkaar krijgen door met elkaar het gesprek te voeren over waarden en normen en gewenst en ongewenst gedrag. Het voeren van het gesprek is tegelijkertijd het moeilijkste. Op sommige hogescholen zeggen docenten dat studenten en docenten echt behoefte hebben om het gesprek te voeren en dat het gesprek nu ook echt gevoerd wordt. Maar niet iedereen heeft daar behoefte aan. Docenten spreken over weerstand onder leidinggevenden tegen aandacht voor sociale veiligheid. Functionarissen zeggen bijvoorbeeld dat – met name op het gebied van diversiteit en inclusie – mensen niet altijd open staan voor het perspectief van de ander. Aanspreekvormen op het gebied van gender vormen een regelmatig voorkomend onderwerp; een onderwerp dat soms omarmd wordt maar ook tot ongemak kan leiden bij (oudere) docenten. De gedragscode kan gedragsregels en handvatten bieden om preventief in gesprek te gaan binnen de organisatie.

Aandachtspunten

Cultuur. Zowel in de vragenlijst als in de gesprekken komt naar voren dat het veranderen van cultuur tijd nodig heeft, en het daarom bijvoorbeeld belangrijk is de aandacht niet te laten verslappen. Alle respondentgroepen zeggen dat ook docenten de cultuur als onveilig kunnen ervaren. Besturen geven aan dat docenten kwetsbaar zijn bij klachten/incidenten; klachten over docenten hebben ook gevolgen voor hun loopbaan. Docenten zijn bovendien soms bang gecanceld te worden door (activistische) studenten op sociale media.

Organisatie. Volgens geraadpleegde besturen is de afbakening van rollen en verantwoordelijkheden bij het uitvoeren van de maatregelen een aandachtspunt; niet iedereen weet wie de juiste aanspreekpunten of verantwoordelijken zijn bij specifieke incidenten. Decentralisatie van de organisatie, waardoor verantwoordelijkheden breed verspreid zijn, helpt bij de afbakening van rollen en verantwoordelijkheden niet. Ook komt het niet ten goede aan een brede implementatie van maatregelen.

Docenten. Docenten worden veelal niet gefaciliteerd in tijd en geld om zich te ontwikkelen op het gebied van sociale veiligheid. Docenten zeggen te kampen met volle e-mailboxen en tijdgebrek. Dit aandachtspunt is des te urgenter, omdat besturen tegelijkertijd aangeven dat zij handelingsverlegenheid waarnemen onder docenten. Docenten weten volgens bestuurders niet altijd hoe zij kunnen handelen om een sociaal veilige leeromgeving te bevorderen.

Onderwijs. Volgens verschillende examencommissies 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 behalen van een didactische graad is heel belastend voor docenten met een kleine aanstelling. Dit terwijl binnen het kunstonderwijs veel docenten met een kleine aanstelling werkzaam zijn. Daarnaast zien examencommissies dat het moeilijk is om eindtermen te bepalen voor kunstopleidingen, waarop kritisch maar objectief kan worden beoordeeld.
Hoewel de examencommissies die we gesproken hebben zich bewust zijn van hun wettelijke taken rondom de (borging van) de kwaliteit van toetsing en beoordeling, lijken zij niet altijd aandacht te hebben voor maatregelen voor (borging van) sociale veiligheid bij beoordelingen. Examencommissies zijn zich niet altijd bewust van maatregelen die ingezet kunnen worden voor de (borging van) sociale veiligheid bij beoordelingen en toetsing.

Studenten. Studenten zijn volgens alle respondentgroepen slecht bereikbaar, waardoor het lastig is om hen van informatie te voorzien. Studenten ervaren melddrempels voor het indienen van klachten, of bagatelliseren de ernst ervan. Ook zijn studenten bang voor de negatieve gevolgen van het doen van een melding voor hun studie of carrière. Besturen geven aan dat deze drempels niet altijd zijn weg te nemen. Zo kunnen incidenten soms niet opgelost of besproken worden, als een melder anoniem wil blijven.

Succesfactoren
Meer aandacht voor en betrokkenheid bij het onderwerp sociale veiligheid lijkt het draagvlak voor en de uitvoering van maatregelen te vergroten. Het werkt bovendien beter volgens bestuurders om studenten en medewerkers te betrekken en hun initiatieven te faciliteren, in plaats van het thema sociale veiligheid bestuursmatig van bovenaf op te leggen. Een lerende houding – waarin fouten maken mag – helpt om de cultuuromslag te bewerkstelligen. Trainingen en expertise van buitenaf helpen hierbij.

Docenten en examencommissies geven aan dat studenten vooral makkelijk de weg vinden naar studieloopbaanbegeleiders. Zij functioneren als eerste lijn in het informeren en doorverwijzen van studenten. Functionarissen geven aan dat er een betere opvang en doorgeleiding is van studenten, wanneer er goede interne afstemming en samenwerking plaatsvindt tussen mensen die een rol spelen bij de opvang en doorverwijzing.

5.3.1 Draagvlak voor cultuurverandering

Behoefte aan gesprek
Sommige docenten geven aan dat studenten en docenten echt behoefte hebben om het gesprek te voeren over sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag, en dat het gesprek nu ook echt gevoerd wordt. Zo zeggen docenten op sommige hogescholen dat ze het onderwerp over gender en aanspreekvormen met studenten bespreken. Ook bespreken docenten casuïstiek op het gebied van sociale veiligheid met andere docenten. Docenten zeggen dat het voeren van het gesprek helpt om grenzen bespreekbaar te maken. Een gesprek voeren werkt volgens hen veel beter om studenten te betrekken dan bijvoorbeeld het verstrekken van schriftelijke informatie. Een deel van de studenten spreekt uit dat zij de behoefte hebben om vaker in gesprek te gaan over sociale veiligheid en meer bewustzijn te willen binnen de organisatie over sociale veiligheid. Ze hebben behoefte aan een gesprek over bijvoorbeeld incidenten, gender en aanspreekvormen, diversiteit en inclusie.

Weerstand
Diverse respondentgroepen geven aan dat niet iedereen behoefte heeft aan aandacht voor sociale veiligheid. Functionarissen zeggen bijvoorbeeld dat – met name op het gebied van diversiteit en inclusie – mensen soms moeite hebben om zich open te stellen voor het perspectief van de ander. Zo is 'gender' niet op alle bezochte hogescholen een makkelijk gespreksonderwerp. Docenten laten weten dat het (on)gemak om over aanspreekvormen te praten verschilt tussen (oude en jonge) docenten, dit gesprek meer plaatsvindt in de Randstad, en soms tot angst kan leiden onder docenten: om aangesproken of zelfs gecanceld te worden door studenten. Ook niet alle docenten hebben behoefte aan meer aandacht voor sociale veiligheid. Dat is de ervaring van zowel docenten zelf als van studenten.

"(...) Je merkt gewoon nu echt een soort tweedeling bij ons in docententeam, hoe ik dat dan opvat en wat zij ook aangeven: er is een oude garde en een nieuwe garde, dus je hebt zo'n nieuwe docent die zich heel erg wil inzetten voor het thema, voor dit onderwerp. Echt zo van: dus dit moet anders. En je hebt de oude garde, waarbij het zoiets is van: ja, maar ik heb daar nooit iets mee hoeven doen; ik heb nooit klachten gehad."
– Student

Op verschillende hogescholen zeggen docenten dat het bespreken en delen heel lastig is binnen de organisatie en dat ze soms juist geen behoefte merken bij studenten. Sommige studenten bevestigen dat niet alle studenten het nodig vinden om (meer) aandacht te besteden aan sociale veiligheid.
Op sommige hogescholen spreken docenten over weerstand onder leidinggevenden als het gaat om

het nemen van maatregelen op het gebied van sociale veiligheid en het voeren van het gesprek over sociale veiligheid. Een gesprek voeren met het management is volgens docenten niet altijd makkelijk. Een docent geeft aan dat ze hardvochtig moet volhouden om aandacht te krijgen, maar dat de tegenspraak uiteindelijk wel gewaardeerd wordt.

5.3.2 Aandachtspunten uitvoering

In de vragenlijst vroegen we hogescholen of zij knelpunten ervaren bij de uitvoering van het vastgestelde beleid en maatregelen voor sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. De helft van de hogescholen (8 hogescholen) noemt knelpunten, de andere helft geeft aan deze niet te ervaren. In de gesprekken zijn ook knel- of aandachtspunten naar voren gekomen.

Cultuuromslag kost tijd

4 hogescholen geven bij een open vraag in de vragenlijst aan dat een echte cultuuromslag moeilijk kan zijn, tijd nodig heeft, en wordt bemoeilijkt door interpretatie- en generatieverschillen. Ook in de gesprekken zeggen diverse respondentgroepen dat het veranderen van cultuur tijd nodig heeft, en dat daarom bijvoorbeeld de aandacht niet moet verslappen (zie ook paragraaf 4.1.1, over verhoogde aandacht voor sociale veiligheid bij hogescholen). Cultuurverschillen tussen (internationale) studenten kunnen de cultuuromslag in de hogeschool of klas bemoeilijken. Zo zien sommige besturen dat het thema binnen de studentenpopulatie vanuit verschillende culturele invalshoeken benaderd wordt. Een voorbeeld van een onderwerp dat tijd behoeft – en diverse respondentgroepen als lastig ervaren – is inclusief taalgebruik. De aandacht voor diversiteit in de curricula is volgens verschillende respondentgroepen nog onderbelicht (bijvoorbeeld: aandacht voor kunstenaars van kleur in de geschiedenis van de kunsten). De kunstwereld zelf is ook nog weinig divers, geven diverse gespreksrespondenten zoals docenten en studenten aan.

"Beleid vaststellen is niet probleem maar implementeren en uitvoeren is meer een knelpunt, omdat het ook gaat om cultuurverandering en de interpretaties."
– Bestuurder (vragenlijst)

Gesprek en bewustwording

Alle functionarissen geven aan dat het belangrijkste is dat mensen begrip voor elkaar krijgen door met elkaar het gesprek te voeren over waarden en normen en gewenst en ongewenst gedrag (zie ook maatregelen gericht op gesprek en bewustwording, in paragraaf 5.1.3). Het voeren van het gesprek is tegelijkertijd ook het moeilijkste. Functionarissen noemen het risico dat een gesprek over ongewenst gedrag pas wordt gevoerd als daar een concrete aanleiding voor is. Daar zou het niet van afhankelijk moeten zijn. Het gaat erom te werken aan een cultuur waarin het gesprek kan plaatsvinden, juist ook met de mensen die het niet willen. Bijeenkomsten over diversiteit en inclusie zijn redelijk goedbezocht door 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 onderwerpen gerelateerd aan sociale veiligheid.

Onveiligheid docenten

Alle respondentgroepen zeggen dat ook docenten de cultuur als onveilig kunnen ervaren. Besturen geven aan dat docenten kwetsbaar zijn bij klachten/incidenten; klachten over docenten hebben ook gevolgen voor hun welzijn en loopbaan. Functionarissen vertellen dat docenten soms onzeker zijn, zich bedreigd voelen en bang zijn dat hun iets verweten wordt. Het *empoweren* van studenten slaat soms door volgens functionarissen. Docenten zeggen soms bang te zijn voor activistische studenten. Docenten zijn bijvoorbeeld bang *gecanceld*[36] te worden door studenten op sociale media. Studenten geven zelf ook aan dat ze macht hebben over docenten, doordat ze feedback geven op hun functioneren. Dat wordt door sommige docenten inderdaad als onveilig ervaren.

Rollen en verantwoordelijkheden

Volgens geraadpleegde besturen is bij het uitvoeren van de maatregelen de afbakening van rollen en verantwoordelijkheden een aandachtspunt. Studenten leggen hun problemen met grensoverschrijdend gedrag bijvoorbeeld niet altijd voor bij diegene die daar de aangewezen functionaris voor is. Studenten kunnen bij verschillende personen terecht met hun vraagstukken, zoals docenten, coaches, vertrouwenspersonen, decanen of studieloopbaanbegeleiders. De grens tussen studiecoach of docent of vertrouwenspersoon is niet altijd even duidelijk voor zowel student als docent. Het lukt docenten soms bijvoorbeeld niet altijd om een professionele distantie te houden.

Decentrale karakter organisatie

Het decentrale karakter van de organisatie is een knelpunt in de uitvoering van het beleid voor sociale veiligheid, geven 2 van de 16 hogescholen aan in de vragenlijst. Dit is een knelpunt omdat de verantwoordelijkheden van de uitvoering breed verspreid zijn, zo geven zij aan. Functionarissen herkennen de knelpunten rond het decentrale karakter van de organisatie, zo blijkt uit de gesprekken. Het bestuur is voor de uitvoering van de afgesproken maatregelen en acties afhankelijk van het management en de werkvloer van de academies en/of opleidingen. De autonomie van academies of

[36] (m.b.t. andersdenkenden) tot zwijgen brengen of uitsluiten, bv. door een boycot.

opleidingen maakt het volgens de functionarissen soms lastig om daarop te sturen. Dit is terug te zien in de observatie van docenten: maatregelen zijn niet op alle opleidingen hetzelfde, en sommige opleidingen binnen dezelfde kunstfaculteit zijn veel verder dan andere opleidingen.

Handelingsverlegenheid docenten

Een belangrijk aandachtspunt dat door alle geraadpleegde besturen wordt genoemd, is dat docenten met veel vragen kunnen zitten wanneer het gaat over sociale veiligheid. Bijvoorbeeld wanneer zich specifieke situaties in de klas voordoen, en hoe zij op een sociaal veilige manier kunnen handelen. Besturen merken dat docenten kunnen worstelen met dit thema, bijvoorbeeld bij 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 de vragenlijst werd gebrek aan expertise door één bestuur als knelpunt genoemd.

"Het idee was: de studieloopbaanbegeleiders lezen de gedragsdocumenten door, die gaan dat met hun studieloopbaan-begeleiders-studenten bespreken. Maar dat is dan nooit meer teruggekoppeld. Dus ik hoorde van letterlijk één docent, die dan bij de jonge garde zit en het heel belangrijk vindt, die heeft echt in 3 weken het hele document doorgespit en is in gesprek gegaan, maar er zijn ook studieloopbaanbegeleiders die dan zeggen: ja dat vind ik moeilijk, die dat dan maar gewoon niet doen."
– *Student*

Faciliteren in geld en tijd van docenten

Docenten op de bezochte hogescholen geven veelal aan dat zij niet worden gefaciliteerd in tijd en geld om zich te ontwikkelen op het gebied van sociale veiligheid. Docenten zeggen te kampen met volle e-mailboxen, gebrek aan tijd en andere prioriteiten. Ook is het behalen van een didactische graad heel belastend voor het grote aantal in het kunstonderwijs werkzame docenten met een kleine aanstelling. Verder is er soms sprake van veel verloop en dat vergt continue herhaling; zoals onder gastdocenten. Ook studenten zeggen aan de ene kant dat docenten wel bekend zijn met de regels, maar dat gastdocenten de regels (waarschijnlijk) niet kennen. Dit omdat zij bijvoorbeeld niet dezelfde informatie tot zich krijgen als vaste docenten. Besturen van verschillende hogescholen merken inderdaad dat niet alle medewerkers op de hoogte zijn van maatregelen die ingezet worden om de bewustwording over sociale veiligheid te vergroten. Vertrouwenspersonen willen het gesprek over sociale veiligheid graag faciliteren en kennis overdragen, maar hebben daar ook niet altijd tijd voor. In de vragenlijsten werden hoge werkdruk (5 hogescholen), personeelsgebrek (1), en andere prioriteiten (1) ook genoemd als knelpunten op het gebied van het uitvoeren van de maatregelen.

Didactische aantekening docenten

Volgens verschillende examencommissies is een didactische opleiding voor beoordelaars en voor docenten met een aanstelling verplicht, meestal vanaf een specifiek minimum aantal fte. De didactische opleiding is echter slechts door een deel van de docenten behaald. Een examencommissie op een hogeschool geeft aan dat het een knelpunt is dat docenten daar eerst een Pedagogisch Didactische Aantekening (PDA) moeten halen voordat zij met de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) of Basis Kwalificatie Examineren (BKE) kunnen starten. Docenten noemen als knelpunten dat kwalificatie in pedagogiek en didactiek bij zzp'ers moeilijk te bewerkstelligen is, dat het niet in het plan van aanpak van sociale veiligheid staat, maar ook dat het behalen van een BDB of BKE niet voldoende is om risico's weg te nemen.

Beoordelingen

Examencommissies noemen als knelpunten rondom (de aanpassingen) in het beoordelen dat men moeite heeft met het bepalen van eindtermen bij kunstopleidingen, dat studenten niet voor een vak kunnen zakken bij formatieve toetsing[37], en dat studenten vaak onbekend zijn met de eindtermen van vakken of opleidingen. Ook docenten geven soms aan dat ze niet weten hoe je kunst objectief kunt beoordelen.

"Het allermoeilijkste is het.. Kijk op het moment dat ik een wiskundesom moet beoordelen, en het moet uitkomen op 3,7 en ik beoordeel het [in plaats daarvan] met een 4. Dan weet ik dat ik het niet goed heb gedaan [verkeerd heb beoordeeld]. Hoe makkelijk is dat. Maar, waarom is dat wat iemand heeft gemaakt [kunstwerk] een 6, en waarom is het ander een 5,5 en waarom is iets een 7,5? Ja. Dit zijn zulke complexe zaken."
– *Docent*

Aandacht sociale veiligheid bij examencommissies

De examencommissie(s) zijn onder meer verantwoordelijk voor het stellen van regels voor het borgen van de kwaliteit van tentamens en examens en het borgen van de kwaliteit van de organisatie en procedures rondom tentamens en examens. Examencommissies zijn bijvoorbeeld verantwoordelijk voor de borging van objectieve beoordeling door deskundige en onafhankelijke examinatoren, op basis van eindtermen van het vak of de opleiding. Weten dat je als student objectief en onafhankelijk wordt beoordeeld is onderdeel van sociale veiligheid. Hoewel de examencommissies waarmee gesproken is, zich bewust zijn van hun wettelijke taken rondom de (borging van) de

[37] Daar waar summatieve toetsing tot doel heeft om na te gaan wat de student aan het einde van een leersituatie heeft geleerd, heeft formatieve toetsing tot doel om het leerproces van de student te bevorderen en in elke fase van het leerproces van feedback en bijsturing te voorzien.

kwaliteit van toetsing en beoordeling, lijken deze examencommissies niet altijd aandacht te hebben voor maatregelen voor (borging van) sociale veiligheid bij beoordelingen. Een deel van de examencommissies is zich bewust van specifieke maatregelen voor beoordeling en toetsing voor het bevorderen van sociale veiligheid. Echter, een ander deel ziet sociale veiligheid als iets dat niet per se bij hun wettelijke 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.
In hoofdstuk 6 gaan we dieper in op de rolopvatting van examencommissies bij sturing op sociale veiligheid van studenten. Alle examencommissieleden geven aan dat zij klachten ontvangen over toetsen en examineren, maar dat meldingen over sociale onveiligheid (bij bijvoorbeeld toetsing of examinering) nauwelijks of niet bij hen terechtkomen. Deze komen bij bijvoorbeeld vertrouwenspersonen terecht.

Bereikbaarheid studenten

Alle respondentgroepen (besturen, functionarissen, examencommissies, docenten en ook studenten zelf) zeggen dat studenten slecht bereikbaar zijn en slecht op de hoogte zijn. Besturen geven aan dat zij studenten op veel verschillende manieren proberen te bereiken, maar dat informatie niet altijd gelezen of onthouden wordt. Studenten komen bovendien pas in actie als er concreet iets speelt, aldus functionarissen. Daarom vinden functionarissen het van belang dat hogescholen ervoor zorgen dat informatie gemakkelijk toegankelijk is, zodat de student de informatie kan vinden zodra het nodig is. De studenten waarmee gesproken is, geven zelf ook aan dat studenten moeilijk te bereiken zijn. De beste manier om studenten te bereiken, is volgens hen fysiek met studenten in gesprek gaan (zie citaat hieronder).

"Dat valt mij op in het gesprek met studenten, we hebben die knop op de portal toch echt al een tijdje veranderd, en volgens mij weet iedereen [binnen de kunstfaculteit] van die vertrouwenspersoon. Studieleiders zeggen 'ik noem het bij wijze van spreken in ieder overleg dat ik met ze heb, en ze zeggen gewoon … vertrouwenspersoon? Wat is dat? Nog nooit van gehoord?' Dus dat is wel … soms ook wel frustrerend. E-mail werkt niet, wordt niet gelezen, portal werkt niet, wordt niet bekeken. Dus we zijn [...] wel bezig, hoe krijgen we dat ook gewoon voor elkaar dat we de informatie die we graag willen delen bij die studenten krijgen."
- *Bestuurder*

"Ik denk als je daar echt de aandacht van studenten wil hebben dan moet je echt tijd in plannen om fysiek met mensen daarover te praten."
– *Student*

Melddrempels studenten

Een deel van de geraadpleegde studenten zegt vertrouwen te hebben 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. Sommige 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. Het is bij besturen, functionarissen en examencommissies bekend dat studenten huiverig zijn om een melding te doen van grensoverschrijdend gedrag of klachten die de examencommissie aangaan. Besturen geven aan dat deze drempels niet altijd zijn weg te nemen. Volgens functionarissen lijkt de verhoogde aandacht voor grensoverschrijdend gedrag in de media ervoor te zorgen dat grensoverschrijdend gedrag beter bespreekbaar wordt, en dat studenten gemakkelijker de vertrouwenspersoon benaderen.

Een kleine opleiding kan zowel een voor- als een nadeel zijn voor de drempel om te melden. Studenten voelen zich soms veiliger binnen een kleine opleiding, omdat iedereen elkaar goed kent. Anderzijds kan dat juist ook de drempel om te melden verhogen. Er kan een impasse ontstaan wanneer melders anoniem willen blijven, incidenten kunnen dan soms niet opgelost of besproken worden met betrokkenen, aldus besturen en examencommissies. Ook ervaren examencommissies knelpunten bij (het oplossen van) klachten indien de klager en beklaagde verschillen in culturele achtergrond.

5.3.3 Succesfactoren uitvoering

Diverse respondentgroepen noemen succesfactoren die hen geholpen hebben bij een succesvolle uitvoering van de acties en maatregelen die zij inzetten op het gebied van sociale veiligheid.

Aandacht en betrokkenheid

Meer aandacht voor en betrokkenheid bij de maatregelen voor sociale veiligheid binnen de organisatie, van met name studenten en docenten, lijkt het draagvlak voor (de uitvoering van) maatregelen te vergroten. Alle geraadpleegde besturen geven aan dat zij een open sfeer creëren door het thema aandacht te blijven geven en in de gehele organisatie ruimte te creëren voor het gesprek over sociale veiligheid. De open sfeer zorgt volgens hen voor meer ruimte om van elkaar te leren en elkaar meer te vertrouwen. Daarnaast zien besturen dat er een groter draagvlak en gevoel van eigenaarschap onder studenten en medewerkers ontstaat, als zij hen betrekken bij het vormgeven en uitvoeren van maatregelen, bijvoorbeeld bij werk-, project en discussiegroepen.

Functionarissen vinden het ook effectief om studenten te betrekken bij het verbeteren van de voorlichtingsaanpak. Dat gaat onder meer over het inrichten van intranet, bijvoorbeeld om de vindbaarheid van vertrouwenspersonen of de klachtenprocedure te vergroten.

Betrokkenheid van onderaf

Volgens enkele geraadpleegde besturen werkt het niet om het thema sociale veiligheid van bovenaf op te leggen. Zij geven aan dat het faciliteren van initiatieven van studenten en medewerkers ertoe leidt dat het onderwerp sociale veiligheid als 'meer levend' wordt ervaren. Studenten en medewerkers voelen het dan niet als 'een keurslijf' waaraan voldaan dient te worden. Ook werkt het volgens besturen beter als academies en opleidingen een eigen vorm bedenken voor het uitvoeren van de maatregelen. Dit vergroot volgens hen het gevoel van eigenaarschap en zorgt ervoor dat de maatregelen aansluiten bij de dagelijkse praktijk binnen iedere opleiding, team of academie.
De voordelen van autonomie werden ook besproken in paragraaf 4.1.3, over centraal en decentraal beleid.

"Zeker dat team van slb'ers en coaches die omarmen dat [de gedragscode], voelt ook als iets wat we samen hebben gemaakt voor de meesten. Zeker de betrokkenen. Dat heeft wel goed gewerkt. Sommige collega's, die er niet bij betrokken waren, die reageren dan soms heel erg top-down. En als ik dan uitleg dat het iets is wat we echt samen hebben gedaan dan merkt je dat die houding meteen omslaat, dus dat heeft ons geholpen."
– Bestuurder

Lerende organisatie

Om een cultuuromslag te bereiken, is samen leren rond het thema sociale veiligheid van groot belang, geven besturen aan. Zij begrijpen de handelingsverlegenheid van docenten en ook dat een cultuuromslag als ingrijpend kan worden ervaren. Zeker door medewerkers die al lang bij de instelling werken. Respondentgroepen noemen diverse succesvolle maatregelen die helpen de organisatie te laten leren. Zo geven docenten aan dat trainingen en gesprekssessies de aandacht en het bewustzijn vergroten, handvatten geven en het gesprek makkelijker maken. Een gesprek voeren is volgens hen bovendien gemakkelijker als er al een veilige omgeving is. Functionarissen zeggen dat het inschakelen van een externe communicatieadviseur helpt om de organisatie te leren over sociale veiligheid. Ook 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 en dat docenten naar feedback van studenten zouden moeten luisteren.

"En wat de uitdaging is, vind ik op dit moment, om de cultuur inderdaad lerend te houden. […] Als mensen dat niet doen [meegaan in een cultuuromslag], dan is het toch een stevig gesprek waarin je zegt 'ik heb je heel goed gehoord en je wilt bijvoorbeeld niet dat in jouw klas deze gesprekken worden gevoerd, maar we gaan dat wel doen'. Maar daarnaast in dat gesprek: 'ook voor jou is er plek binnen dit instituut, en ik snap dat jij 40 of 50 jaar geleden bent opgeleid'. En dat het niet zo is dat je daarvan maar moet zeggen: 'dat vegen we van tafel of dat doet er niet toe, of daar is geen plaats meer voor.' […] Het is niet alleen maar; we gaan het zo doen en je moet mee."
– Bestuurder

Samenwerking opvang en doorgeleiding studenten

Een goede interne samenwerking draagt bij aan een goede (eerste) opvang en doorgeleiding van studenten. Functionarissen geven aan dat studenten beter worden opgevangen en doorgeleid wanneer er goede interne afstemming en samenwerking plaatsvindt tussen medewerkers die daarbij een rol spelen. Functionarissen vertellen dat er binnen de hogeschool naast vertrouwenspersonen vaak ook andere medewerkers zijn die een vertrouwensrol vervullen voor studenten, zoals studentencoaches of studieloopbaanbegeleiders, studentendecanen en mentoren. Een goede samenwerking tussen deze medewerkers kan helpen om de melddrempel te verlagen. Volgens docenten en examencommissies vinden studenten vooral makkelijk de weg naar studieloopbaanbegeleiders. Zij functioneren als eerste lijn in het informeren en doorverwijzen van studenten. Ook zijn er andere hulplijnen genoemd die studenten kunnen (onder)steunen, zoals studentenpsychologen, een consulent seksuele gezondheid en ook studenten onderling.

6 Deelvraag 3: monitoren en evalueren van maatregelen en acties

Om antwoord te geven op de vraag wat hogeschoolbesturen doen om te sturen op sociale veiligheid van studenten, hebben we met de derde deelvraag geïnventariseerd wat hogescholen doen op het gebied van het monitoren en evalueren van de uitvoering en de effecten van de maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten. We bespreken in hoeverre en op welke manier de hogescholen de uitvoering en de effecten van de maatregelen en acties monitoren en evalueren (deelvraag 3.1), en in hoeverre en op welke manier de hogescholen sociale veiligheid van studenten onderzoeken (deelvraag 3.2).

6.1 Subdeelvraag 3.1: op welke manier monitoren en evalueren hogescholen de uitvoering en het effect van de maatregelen en acties voor sociale veiligheid?

Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van het monitoren en evalueren van de uitvoering en de effecten van de maatregelen en acties voor sociale veiligheid, hebben we geïnventariseerd op welke manier hogescholen de uitvoering en het effect van de maatregelen en acties voor sociale veiligheid monitoren en evalueren. Door monitoring en evaluatie kan de organisatie volgen of de afgesproken maatregelen (op de goede manier) worden uitgevoerd en of ze het gewenste effect hebben. Die informatie is nodig om de maatregelen en de uitvoering daarvan te kunnen bijsturen.

Het monitoren en evalueren van de uitvoering en het effect van de maatregelen lijkt vooral gericht op het functioneren van curatieve maatregelen, zoals de meld- en klachtenprocedures. Besturen maken gebruik van interne rapportages van bijvoorbeeld vertrouwenspersonen, en/of van afwikkeling van incidenten en casussen. Het analyseren van meld- en klachtprocedures is zinvol om na te gaan waar zich mogelijk verhoogde risico's op het gebied van sociale veiligheid voordoen, en om de bekendheid met en vindbaarheid van de meldprocedures te verbeteren. Bestuurders, functionarissen en docenten geven aan dat de interpretatie van het aantal meldingen en klachten moeilijk is; het is onduidelijk of veel of juist weinig meldingen duiden op een sociaal veilige leeromgeving. Daarnaast maakt de anonimiteit van meldingen de analyse van de oorzaak moeilijk.

Naast het monitoren en evalueren van de meld- en klachtenprocedures lijken hogeschoolbesturen nog weinig aandacht te hebben voor het monitoren en evalueren van uitvoering en het effect van specifieke maatregelen. Niet veel hogescholen maken gebruik van een structurele monitor, (management)rapportages of onafhankelijk onderzoek. Besturen geven aan dat zij hun evaluatieproces aan het opstarten zijn. Sommige geraadpleegde besturen geven dan ook 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. Het is eenvoudigweg nog te vroeg om zich daar een beeld van te vormen, omdat ze net begonnen zijn met implementatie. Sommige hogescholen zijn wel bezig met het ontwikkelen van een evaluatieprotocol, en zetten daarvoor soms de hulp van een extern bureau in.

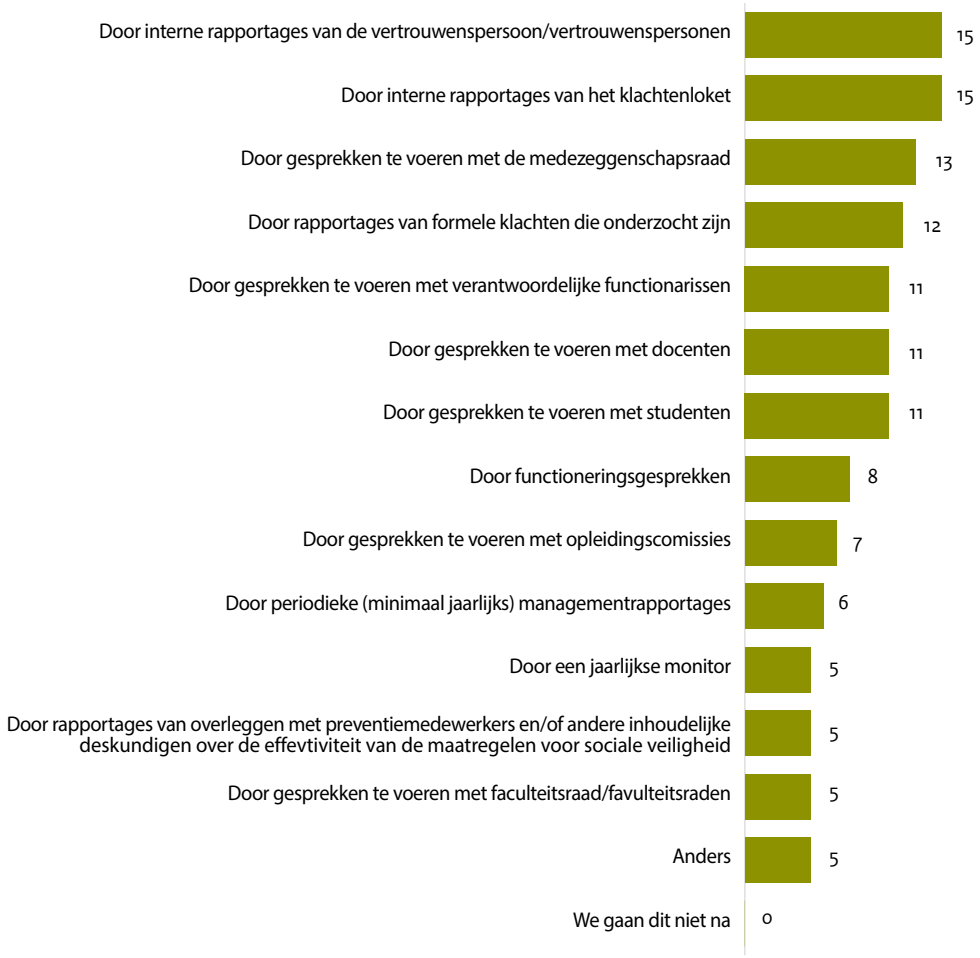
Zowel de raden van toezicht als de examencommissies zouden vanuit hun rol binnen de organisatie een stimulerende rol kunnen spelen in de sturing op sociale veiligheid. Zo zouden de raden van toezicht gezien hun wettelijke taak kunnen toezien op regelmatige rapportages op het gebied van sociale veiligheid. Niet alle raden van toezicht hebben echter structureel aandacht voor sociale veiligheid. Maar de aandacht voor dit thema groeit wel, zeggen functionarissen in de gesprekken. De examencommissies zouden vanuit hun wettelijke taak kunnen monitoren en evalueren of opleidingen maatregelen treffen voor een sociaal veilige leeromgeving tijdens toetsing en examinering. De aandacht voor het controleren en evalueren van sociale veiligheid bij beoordelingen verschilt bij de examencommissies waarmee gesproken is. Sommige examencommissieleden vinden dat zij een controlerende en handhavende rol hebben op het gebied van sociale veiligheid bij beoordeling en toetsing. Andere examencommissieleden zien op dit vlak echter een beperkte rol, of zien in het ontbreken van signalen geen aanleiding voor controle. Sommige weten niet hoe ze hierop zouden kunnen controleren.

6.1.1 Aandacht meld- en klachtprocedures

Uit de vragenlijst blijkt dat bijna alle hogescholen op één of meerdere manieren nagaan of de maatregelen worden uitgevoerd zoals vastgesteld (15 van de 16). Daarnaast geven 15 van de 16 hogescholen aan dat zij op één of meer manieren onderzoeken of de afzonderlijke maatregelen het gewenste resultaat hebben. Zie figuur 6.1 en figuur 6.2 op de volgende pagina's voor een overzicht.

Het monitoren en evalueren van de uitvoering en het effect van de maatregelen lijkt vooral gericht op het functioneren van curatieve maatregelen, zoals de meld- en klachtenprocedures, blijkt uit de vragenlijst-reacties en de gesprekken. Uit de vragenlijst-reacties blijkt dat hogescholen voor het controleren van de uitvoering en het effect van de maatregelen gebruikmaken van interne rapportages van bijvoorbeeld vertrouwenspersonen of het klachtenloket. Of zij gebruiken formele klachten en incidenten als input voor evaluatie. Ook voert een deel van de hogescholen gesprekken met vertrouwenspersonen, functionarissen, medezeggenschap, en in sommige gevallen ook met docenten en studenten, of opleidingscommissies. Het analyseren van meld- en klachtprocedures is zinvol om na te gaan waar zich mogelijk verhoogde risico's op sociale veiligheid voordoen, en om bekendheid met en vindbaarheid van de meldprocedures te verbeteren.

Figuur 6.1. *Op welke manier(en) gaat u na of de maatregelen worden uitgevoerd zoals vastgesteld? Meerdere antwoorden mogelijk (N=16)*



Aandachtspunt: interpreteren meldingen

Bestuurders, functionarissen en docenten benoemen dat de interpretatie van meldingen en klachten moeilijk is. Het is onduidelijk wat het aantal meldingen en klachten zegt over de sociale (on)veiligheid. Een hogeschool verklaart het ontbreken van klachten in het jaarverslag bijvoorbeeld door de korte lijnen in de organisatie, waardoor problemen in een vroeg stadium herkend en aangepakt kunnen worden. Toch zeggen de meeste functionarissen dat een toename aan meldingen altijd goed is. Zij zien dit als teken van een lage melddrempel en veiligheid (zie citaat). Besturen zien het verhoogd aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen als een teken dat de route naar de vertrouwenspersonen beter vindbaar is. Als andere belemmering kwam naar voren dat het bij anonieme meldingen moeilijk is na te gaan, wat er precies aan de hand is en het moeilijk is om maatregelen te treffen.

"Er zijn bij de vertrouwenspersoon veel gesprekken, er zijn ook weer dingen die weer opgelost worden. En dat is wel wat je ziet, in de rapportage van de vertrouwenspersonen, de laatste anderhalf jaar een soort stijging van het aantal gesprekken. In eerste instantie denk je dat het fout gaat, maar eigenlijk is het een goed teken. Dat de vertrouwenspersonen worden benut, en ze eigenlijk mensen ondersteunen in het verder brengen in het vraagstuk waar ze tegenaan gelopen zijn."
– Functionaris op het gebied van sociale veiligheid (vertrouwenspersoon)

Figuur 6.2. *Op welke manier(en) onderzoekt u of de afzonderlijke maatregelen het gewenste resultaat hebben? Meerdere antwoorden mogelijk (N=16)*



6.1.2 Monitoren en evalueren uitvoering en de effecten van maatregelen

Naast het monitoren en evalueren van de meld- en klachtenprocedures lijken hogeschoolbesturen nog weinig aandacht te hebben voor het monitoren en evalueren van uitvoering en het effect van specifieke maatregelen. Zo zien we in de vragenlijst dat niet veel hogescholen gebruikmaken van een structurele monitor, (management)rapportages of onafhankelijk onderzoek. Uit de vragenlijst en gesprekken komt naar voren dat sommige hogescholen aangeven nog niet toe te zijn aan monitoren en evalueren. Zij zeggen net gestart te zijn met de implementatie van acties en maatregelen; het monitoren en evalueren is de volgende stap. Ze hebben wel behoefte aan een beter beeld. De hogeschool die aangeeft niet na te gaan of de maatregelen worden uitgevoerd zoals vastgesteld, geeft bijvoorbeeld in de toelichting aan dat het beleid net ontwikkeld is en (deels) ingevoerd. Daardoor is er nog geen sprake van een doorlopen cyclus van monitoring. Bovenstaande wordt beaamd door functionarissen, docenten en studenten. Sommige geraadpleegde functionarissen zien dat de besturen van hun hogescholen zich wel aan het oriënteren zijn op monitoring en evaluatie van het beleid voor sociale veiligheid.

Enkele besturen ontwikkelen een protocol om het beleid te evalueren, of gaan in informele gesprekken na hoe acties en maatregelen worden ervaren door medewerkers en functionarissen. Soms is een protocol gebaseerd op een bestaand protocol voor een ander beleidsthema, en soms wordt het specifiek ontwikkeld voor het sociale veiligheidsbeleid. Sommige besturen hebben een extern evaluatiebureau ingeschakeld voor het ontwikkelen van een protocol. De geraadpleegde functionarissen, studenten en docenten noemen ook de inzet van een extern evaluatiebureau.

Knelpunten rond monitoren en evalueren

De hogescholen die knelpunten ervaren bij het controleren van de uitvoering en resultaten van het beleid, relateren dit in de vragenlijst-reacties aan de hoge werkdruk en de gevolgen van corona (waar ook een toegenomen werkdruk en uitval onder valt). 1 bestuur geeft aan dat het gebrek aan centrale regie en integrale aanpak rondom het meten en monitoren een knelpunt is bij dit thema. Het merendeel van de hogescholen (10 van de 16) zegt geen knelpunten te ervaren bij het controleren van de uitvoering en resultaten van het beleid.

6.1.3 Betrokkenheid raad van toezicht

De raad van toezicht heeft onder meer als taak om het college van bestuur met raad en daad terzijde te staan en toe te zien op de naleving van wettelijke verplichtingen en de omgang met de branchecode voor goed bestuur door het college van bestuur. De raad kan gezien de wettelijke taak een stimulerende en monitorende rol spelen op het gebied van sturing op sociale veiligheid. Bijvoorbeeld door toe te zien op regelmatige rapportages van sociale veiligheid. De raad is daartoe echter niet wettelijk verplicht. Uit de vragenlijst en de gesprekken blijkt dat hoewel niet alle raden van toezicht aandacht hebben voor sociale veiligheid, de aandacht wel lijkt te groeien. De meeste hogescholen (12 van de 16) geven aan dat het beleid voor sociale veiligheid jaarlijks of meerdere keren per jaar onderwerp van gesprek is tussen het college van bestuur en de raad van toezicht. 2 hogescholen geven aan dat dit minder dan 1 keer per jaar besproken wordt. 2 hogescholen geven

aan dat dit beleid geen onderwerp van gesprek is tussen het college van bestuur en de raad van toezicht. Van 2 hogescholen staat in het jaarverslag vermeld dat de raad van toezicht aandacht besteedt aan sociale veiligheid. Bijvoorbeeld door zich zeer regelmatig door het college van bestuur te laten informeren over het onderwerp en het steunen van de maatregelen van het college van bestuur. Het verslag van de vertrouwenspersonen wordt volgens een enkele hogeschool geanonimiseerd besproken met de raad van toezicht. In de overige 14 jaarverslagen staat niet expliciet vermeld dat de raad van toezicht het thema sociale veiligheid op de agenda heeft staan.

Sommige functionarissen geven in de gesprekken aan dat zij de aandacht voor sociale veiligheid vanuit de raad van toezicht zien groeien. Op 1 hogeschool werd aangeven dat de komst van de inspectie aanleiding was voor het agenderen van dit onderwerp bij de raad van toezicht, en een andere hogeschool gaf aan dat de raad van toezicht heel geïnteresseerd was in de ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid.

6.1.4 Rolopvatting examencommissies

Zoals al vaker naar voren gekomen in de vorige hoofdstukken zijn examencommissie(s) onder meer verantwoordelijk voor het stellen van regels voor het borgen van de kwaliteit van tentamens en examens en het borgen van de kwaliteit van de organisatie en procedures rondom tentamens en examens. Dit houdt in dat examencommissies onder meer verantwoordelijk zijn voor de zorg dat studenten bij tentaminering objectief beoordeeld worden door deskundige en onafhankelijke examinatoren, op basis van eindtermen van het vak of de opleiding. Weten dat je als student objectief en onafhankelijk wordt beoordeeld, is onderdeel van sociale veiligheid.

We hebben met examencommissies besproken hoe zij hun eigen rol zien in de context van het monitoren en evalueren van sociale veiligheid bij beoordeling en toetsing. Uit de gesprekken blijkt dat zij verschillende visies hebben op hun rolopvatting als examencommissie en op hun handhavende rol. Sommige examencommissieleden zien geen reden om sociale veiligheid te monitoren bij beoordelingen en toetsen, omdat er geen signalen over zijn. In een gesprek komt naar voren dat sommige examencommissieleden vinden dat zij niet kunnen meekijken met beoordelingen, omdat dit op zichzelf een onveilige situatie creëert. In dat geval controleren zij de beoordelingsinstrumenten wel steekproefsgewijs.

Andere examencommissies wonen beoordelingen steekproefsgewijs bij en kijken daarbij juist specifiek naar factoren die sociale veiligheid beïnvloeden. Een deel van de examencommissies zegt de beoordeling van de steekproeven structureel te evalueren door middel van rapportages en adviezen, en de opvolging van de adviezen in de gaten te houden. Andere examencommissies kijken wel naar signalen van sociale onveiligheid en verzamelen informatie over beoordelingen, maar zij doen dit niet structureel door middel van bijvoorbeeld rapportages en adviezen. Weer andere examencommissies zeggen dat zij sociale veiligheid bij beoordelingen nu nog niet monitoren of evalueren, maar dat zij zoeken naar manieren om dat wel te doen; er is sprake van handelingsverlegenheid.

Sommige examencommissies vinden dat zij naast een controlerende ook een handhavende rol hebben. Deze examencommissies zeggen dat zij de bevoegdheid hebben om examinatoren toe te wijzen en bepaalde vormen van toetsing af te keuren en dat zij dit ook handhaven. Een examencommissie keurt bijvoorbeeld een beoordelingsmethode af als daarbij niet het vier-ogen principe wordt gehanteerd. Andere examencommissieleden zeggen dat zij geen controlerende maar een adviserende rol hebben; zij zeggen te opereren met distantie maar wel vanuit de WHW.

"En .. waar we op letten is op het moment dat de beoordelingsmodellen gemaakt worden, dus weer als we die voorgelegd krijgen, in hoeverre daar risico's voor sociale veiligheid in zitten. Dus als ik een beoordelingsgesprek zie of een report waar geen vier ogen zijn, dan gaat die eruit. Dan echt niet. De vier ogen moeten gegarandeerd zijn."
– *Functionaris examencommissie*

6.2 Subdeelvraag 3.2: op welke manier onderzoeken hogescholen de mate waarin studenten een veilig leerklimaat ervaren?

Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van het monitoren en evalueren van de uitvoering en de effecten van de maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, zijn we nagegaan op welke manier hogescholen de mate waarin studenten een veilig leerklimaat ervaren, onderzoeken. Door een goed beeld te hebben van de mate waarin studenten een veilig leerklimaat ervaren, kunnen hogescholen het beleid (doelen, maatregelen) en/of de uitvoering aanpassen.

Hoewel de meeste hogescholen op één of meerdere manieren sociale veiligheid onderzoeken (14 van de 16), geven slechts 4 van de 16 hogescholen aan dat zij gebruikmaken van een jaarlijkse monitor om de ervaren sociale veiligheid binnen de hogeschool in kaart te brengen.

De helft van de hogescholen geeft in de vragenlijst aan dat zij de monitoring van sociale veiligheid van studenten nog aan het ontwikkelen zijn. Ook komt in de gesprekken naar voren dat hogescholen nog geen specifieke periodieke monitor hebben uitgezet, maar dat zij wel gebruikmaken van modules in bestaande monitors, zoals de Nederlandse Studenten Enquête, of het medewerkerstevredenheidsonderzoek. In de toekomst willen hogescholen graag monitoren. Zij spreken uit behoefte te hebben aan ondersteuning bij de ontwikkeling van meetinstrumenten.

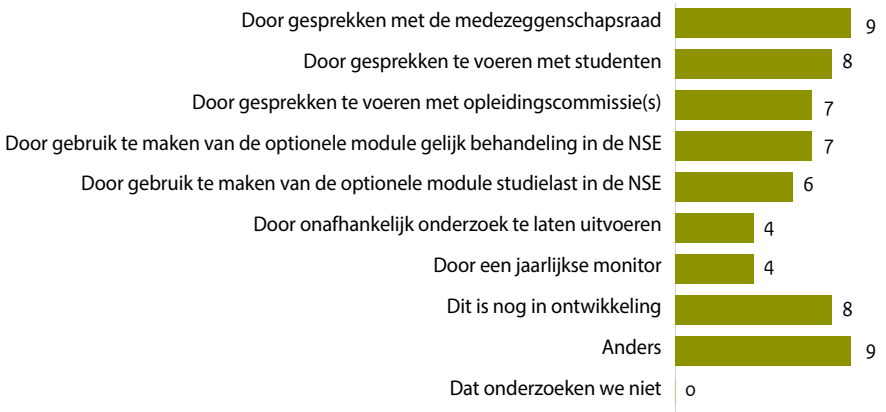
Verschillende respondentgroepen noemen nadelen van het inzetten van enquêtes om sociale veiligheid te monitoren. Zo worden studenten overspoeld met vragenlijsten, zijn de cijfers moeilijk te interpreteren door bijvoorbeeld anonimiteit en brede definities, creëert het geen draagvlak, is de repons laag en zijn studenten die reageren niet altijd representatief voor de hele studentenpopulatie.

6.2.1 Onderzoeken sociale veiligheid

We hebben de hogescholen in de vragenlijst gevraagd op welke manier zij onderzoeken in hoeverre studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen een sociaal veilige cultuur ervaren. Door een goed beeld te hebben van de mate waarin studenten een veilig leerklimaat ervaren, kunnen hogescholen het beleid (doelen, maatregelen) en/of de uitvoering aanpassen. Hogescholen maken weinig gebruik van een jaarlijkse monitor om sociale veiligheid in kaart te brengen (4 van de 16 hogescholen). Zoals in figuur 6.3 is weergegeven onderzoeken hogescholen sociale veiligheid voornamelijk door middel van gesprekken; met de medezeggenschapsraad, studenten en opleidingscommissie(s), of gebruiken zij de data van de Nationale Studenten Enquête (NSE), of een medewerkers-tevreden-heidsonderzoek (MTO). Ook uit de jaarverslagen blijkt dat hogescholen sociale veiligheid meestal niet structureel monitoren. Enkele hogescholen noemen de NSE, en 1 hogeschool meldt dat in alle evaluaties onder studenten naar hun gevoel over sociale veiligheid wordt gevraagd.

Hoewel een slechts een klein deel van de hogescholen sociale veiligheid structureel monitort, hebben de meeste hogescholen wel aandacht voor het onderzoeken van sociale veiligheid. Zo geven 14 hogescholen één of meerdere manieren aan waarop zij de sociale veiligheid onderzoeken in de vragenlijst. En 11 van de 16 hogescholen vermelden in hun jaarverslag wat zijn doen om sociale veiligheid van studenten te bestuderen en te evalueren. De helft van de hogescholen (8 van de 16) geeft in de vragenlijst aan dat het onderzoeken van sociale veiligheid nog in ontwikkeling is.

Figuur 6.3. *Op welke manier(en) onderzoekt uw hogeschool in hoeverre studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen een sociaal veilige cultuur ervaren? Meerdere antwoorden mogelijk (N=16)*



Ook in de gesprekken komt naar voren dat de hogescholen sociale veiligheid (nog) niet structureel monitoren. Zij gebruiken wel eerder genoemde bestaande instrumenten zoals de NSE voor studenten en MTO voor medewerkers. Functionarissen noemen daarnaast onderwijsevaluaties per vak of periode waar ook naar veiligheidsbeleving van studenten wordt gevraagd, de Kunsten-Monitor onder alumni, en een inventarisatie van maatregelen en ervaringen onder leidinggevenden op het gebied van sociale veiligheid. Geraadpleegde docenten zien dat hun hogeschool geen periodiek onderzoek doet naar sociale veiligheid. Als er al onderzoek wordt uitgevoerd, gaat het om een nulmeting van sociale veiligheid met als doel problemen op te sporen en maatregelen (verder) vorm te geven.

Dat hogescholen structurele monitoring aan het ontwikkelen zijn, komt ook naar voren in de gesprekken. Functionarissen vermelden dat er bij hun hogeschool plannen zijn om in de toekomst onderzoek onder studenten en personeel te doen en/of monitoring op te zetten. Zij benoemen dat het doel daarvan is om grip te krijgen op de veiligheidsgevoelens onder studenten en informatie te krijgen waarmee zij gerichter gesprekken met docententeams kunnen voeren. Een geraadpleegde beleidsfunctionaris op het gebied van sociale veiligheid zegt daarover:

"Wij zijn ook voornemens om een sociale veiligheid-monitor te gaan ontwikkelen. En op basis daarvan kunnen we een aantal zaken ook hard gaan maken. [...]. We hebben natuurlijk de meldingen, maar echt die veiligheidsgevoelens, daar hebben we geen grip op. We willen een monitor gaan ontwikkelen en op basis daarvan, van die monitor, gaan er ook gesprekken plaatsvinden door het CvB met medewerkers en studenten. De monitor is voor, ik geloof zélfs alleen maar voor studenten. Dus er ligt echt een zware focus op studenten."
– *Functionaris op het gebied van sociale veiligheid (beleidsfunctionaris)*

Aandachtspunt: nadelen schriftelijke enquêtes
Verschillende respondentgroepen benoemen nadelen van het inzetten van enquêtes om sociale veiligheid te meten. Een van de problemen die zij zien, is dat het vaak moeilijk is om de uitkomsten te interpreteren. Dat heeft meerdere oorzaken, zoals een lage respons, het niet-representatief zijn van de groep die de enquête wél invult, anonimiteit en onduidelijke of brede definities. Functionarissen zeggen daarnaast dat studenten overspoeld worden met vragenlijsten. Studenten beamen dat en zeggen dat zij of hun medestudenten deze niet allemaal invullen (zie citaat). Sommige docenten vinden een vragenlijst niet geschikt voor het creëren van draagvlak. Volgens functionarissen is er behoefte aan ondersteuning bij de ontwikkeling van meetinstrumenten en definiëring van begrippen rondom het thema sociale veiligheid.

Student 1: "We krijgen ook echt zoveel. Vragenlijsten over van alles. Tenminste mijn afdeling, ik denk dat ik minstens 10 vragenlijsten invul per jaar."
Student 2: "Ja ik kan het je laten zien [...], 11 vragenlijsten in één semester."
– *Studenten*

6.3 Overkoepelend: betrokkenheid en ervaringen binnen de hogeschool

Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van het monitoren en evalueren van de uitvoering en de effecten van de maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, zijn we nagegaan in hoeverre en op welke manier hogescholen de organisatie betrekken bij het monitoren en evalueren van het beleid voor sociale veiligheid van studenten. Het betrekken van de organisatie bij het monitoren en evalueren van de uitvoering en de effectiviteit van de maatregelen levert genuanceerde informatie op over de knelpunten en succesfactoren bij de uitvoering van de maatregelen. Ook geeft het bestuurders een beeld van het draagvlak voor de maatregelen.

De mate waarin de docenten, studenten en functionarissen met wie gesprekken zijn gevoerd, betrokken worden, is echter wisselend. Enerzijds zeggen respondentgroepen wel betrokken te worden. Dit terwijl anderen aangeven niet op de hoogte te zijn van wat er gebeurt op dit vlak. Uit de gesprekken komt naar voren dat hogescholen de organisatie betrekken bij het monitoren en evalueren van het beleid (acties en maatregelen) voor sociale veiligheid door bijvoorbeeld het voeren van informele gesprekken. Ook wordt gebruik gemaakt van bestaande overlegstructuren tussen bijvoorbeeld functionarissen, medezeggenschapsraden, of opleidingscommissies, en het college van bestuur. Docenten en studenten geven daarentegen aan dat er overlegstructuren bestaan, maar dat die nog niet altijd gebruikt worden om sociale veiligheid te evalueren. Inspraak en tegenspraak ervaren enkele geraadpleegde docenten als moeizaam – zij moeten zich zogezegd 'vastbijten en herhalen' om een ruimte te creëren voor inspraak en tegenspraak bij de directie of het college van bestuur.

Door intern en extern verantwoording af te leggen over het beleid voor sociale veiligheid en de uitkomsten daarvan te rapporteren, laten organisaties niet alleen zien of hun aanpak de gewenste uitkomst heeft, er wordt ook meer betrokkenheid en daarmee draagvlak gecreëerd (Kaptein, 2016). Een voorbeeld van verantwoording is informatievoorziening over meldingen en klachtenafhandeling. Alle hogescholen delen informatie over de aard ofwel het aantal meldingen en klachten, intern of extern.
Communicatie over de afhandeling van incidenten – bijvoorbeeld door terug te koppelen wat de gevolgen zijn van grensoverschrijdend gedrag – zorgt voor helderheid over gedragsnormen. Hogescholen zeggen in de vragenlijst altijd informatie over de afhandeling van de melding terug te koppelen aan de melder. Studenten zeggen daarentegen in de gesprekken dat zij sterke behoefte hebben aan terugkoppeling, maar dat dat niet altijd gebeurt.

6.3.1 Betrokkenheid bij monitoring en evaluatie

Het betrekken van de organisatie bij het monitoren en evalueren van de uitvoering en de effectiviteit van de maatregelen levert genuanceerde informatie op over de knelpunten en succesfactoren bij de uitvoering van de maatregelen. Tegelijkertijd geeft het bestuurders ook een beeld van het draagvlak voor de maatregelen. Sommige geraadpleegde besturen zeggen te spreken met docenten en studenten (voornamelijk uit de medezeggenschap) over de acties en maatregelen die ingezet worden, om zo hun ervaringen op te halen. Sommige hogescholen betrekken de medezeggenschapsraad bij evaluaties door bijvoorbeeld het onderzoeksrapport over sociale veiligheid voor te leggen.

1 college van bestuur zegt bereikbaar te zijn voor informele gesprekken omdat er korte lijntjes zijn. Bestuurders uit het college van bestuur zeggen ook jaarlijks specifiek met hun directeuren te spreken over de gedragscode en over hoe deze binnen academies en met studenten wordt besproken.

De mate waarin docenten, studenten en functionarissen betrokken worden bij het controleren en evalueren, lijkt echter wisselend. Sommige functionarissen zeggen dat zij betrokken worden bij het controleren en evalueren. Sommige studenten merken dat structureler naar hun input wordt gevraagd. Zo komt bijvoorbeeld een leidinggevende meerdere keren per semester in de klas om vragen te stellen die zijn gerelateerd aan sociale veiligheid. Daarnaast zeggen sommige docenten uit medezeggenschapsraden en opleidingscommissies dat zij regelmatig het beleid op het gebied van sociale veiligheid bespreken met de directie of het college van bestuur, maar ook met elkaar. Andere studenten en docenten uit medezeggenschapsraden en commissies zeggen dat het contact met de directie of met andere raden minimaal is en verbeterd kan worden. Een deel van de geraadpleegde studenten weet niet of het bestuur van hun hogeschool controleert, monitort of evalueert en datzelfde geldt voor een aantal functionarissen.

6.3.2 Overlegstructuren

De gesprekken over sociale veiligheid vinden zowel informeel als in vastgelegde overlegorganen plaats. Zo hebben de meeste vertrouwenspersonen 1 of 2 keer per jaar structureel overleg met het college van bestuur, vaak naar aanleiding van het jaarverslag van de vertrouwenspersonen. Een enkele vertrouwenspersoon spreekt daarbuiten ook met het college van bestuur als daar aanleiding voor is. Ook enkele docenten en studenten geven aan dat er op de hogeschool een overlegstructuur bestaat waarbij de organisatie (college van bestuur en/of de directie) hen betrekt bij onder andere onderwijsevaluaties, maar dat dit (nog) niet altijd gebruikt wordt om sociale veiligheid te bespreken. Een geraadpleegde student zegt hierover:

"Ja ja ja zeker [spreek ik met het college van bestuur]. Ja. Maar dat is ook meer... af en toe doen ze mee met de vergadering eventjes, en dan geven ze meestal een presentatie. Maar het is niet echt een gesprek, in het algemeen. Het gesprek is meer indirect via een secretaris of zo [...] het is niet dat we echt een gesprek met ze voeren. Maar dat is ook wel moeilijk denk ik. Er zijn zoveel mensen die wat tegen ze willen zeggen."
– *Student*

Sommige docenten merken dat het veel moeite kost om kritisch te zijn, en stuiten soms ook op weerstand bij directie of artistieke leiding bij het geven van inspraak en tegenspraak. Zo zei één van de docenten:

"Toen ik in de medezeggenschap was, werd de medezeggenschap geregeerd door de directeur. Dat heb ik, dat hebben wij... totaal omgedraaid, dus nu heeft de medezeggenschap, begint nu eindelijk een plek te zijn waar je iets kan zeggen."
Gespreksleider: "En hoe hebben jullie dat om kunnen draaien?"
"Oh da's één ding, en dat is, en zo kennen ze me geloof ik ook, en dat is vastbijten en herhalen."
– *Docent*

6.3.3 Informatiedeling

Door intern en extern verantwoording af te leggen over het beleid voor sociale veiligheid en de uitkomsten daarvan te rapporteren, laten organisaties niet alleen zien of hun aanpak de gewenste uitkomst heeft, er wordt ook meer betrokkenheid en daarmee draagvlak gecreëerd (Kaptein, 2016). Een voorbeeld van verantwoording is informatievoorziening over meldingen en klachtenafhandeling. We hebben bekeken in hoeverre hogescholen informatie over meldingen en klachten binnen en/of buiten de organisatie delen. Alle hogescholen zeggen informatie te delen over meldingen. De meeste hogescholen delen intern informatie (11 van de 16) en een deel deelt deze meldinformatie (uitsluitend of ook) extern (6 van de 16). Hogescholen delen voornamelijk informatie over het aantal meldingen (10 van de 16 intern, 6 van de 16 extern), en in mindere mate informatie over de aard van de meldingen (7 van de 16 intern, en 4 van de 16 extern). In de toelichting op hun antwoord geven hogescholen aan dat ze de informatie bijvoorbeeld delen via het jaarverslag, meestal opgesteld door vertrouwenspersonen, of dat zij de informatie bespreken met relevante (beleids)afdelingen en/of het college van bestuur.

Wat in het jaarverslag wordt vermeld over klachten en meldingen, verschilt tussen de hogescholen. Het komt voor dat er niets over wordt gemeld. Het komt ook voor dat hogescholen vermelden hoeveel klachten en meldingen zijn ingediend, bij welk orgaan, waar de onderwerpen op hoofdlijnen over gaan, hoeveel zaken er in behandeling zijn genomen en afgehandeld. Regelmatig worden (over de tijd heen) trends benoemd. Vooral de evaluatie van vertrouwenspersonen wordt soms uitgebreid benoemd. Enkele hogescholen communiceren de uitkomsten van extern onderzoek naar sociale veiligheid op de hogeschool. Niet alleen intern, maar soms ook expliciet extern.

6.3.4 Terugkoppeling

Communicatie over de afhandeling van incidenten – bijvoorbeeld door terug te koppelen wat de gevolgen zijn van grensoverschrijdend gedrag – zorgt voor helderheid over gedragsnormen. Als de hogeschool de consequenties van ongewenst gedrag (handhaving) communiceert naar de melder, maar ook binnen de organisatie, is het helderder wat de normen over gedrag zijn dan wanneer zij dat niet doen (Kaptein, 2016). In de gesprekken komt naar voren dat studenten een sterke behoefte hebben aan terugkoppeling over de afhandeling van hun eigen meldingen, maar ook over incidenten in de organisatie in het algemeen. Alle hogescholen geven aan dat een melder altijd of meestal een terugkoppeling krijgt na een klacht over sociale veiligheid (zoals ongewenst gedrag), bijvoorbeeld over wat er met diens melding is gedaan. Geen enkel bestuur geeft aan dat dat soms of nooit gebeurt. Sommige studenten merken op dat deze terugkoppeling inderdaad plaatsvindt. Sommige studenten geven echter ook aan dat informatie over formeel ingediende klachten niet wordt teruggekoppeld aan de medezeggenschap of aan studenten zelf, en dat zij ook niet altijd terugkoppeling krijgen over de afhandeling van incidenten.

7 Deelvraag 4: bijstellen van doelen, maatregelen en acties

Om antwoord te geven op de vraag wat hogeschoolbesturen doen om te sturen op sociale veiligheid van studenten, hebben we met de vierde deelvraag geïnventariseerd wat hogescholen doen op het gebied van het bijstellen van doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten.

7.1 Deelvraag 4: bijstellen van doelen, maatregelen en acties

De laatste fase in de pdca-cyclus behelst het aanpassen van de maatregelen en acties wanneer bijvoorbeeld de effecten van maatregelenen niet zijn zoals verwacht of gewenst. Om antwoord te geven op de deelvraag wat hogescholen doen op het gebied van het bijstellen van doelen, maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten, hebben we ze in de vragenlijst en de gesprekken gevraagd of zij het beleid voor sociale veiligheid hebben aangepast, wat de aanleiding daarvoor was, en welke toekomstplannen zij nog hebben voor hun beleid voor sociale veiligheid.

Bijna alle hogescholen hebben de afgelopen periode aanpassingen gedaan in hun beleid voor sociale veiligheid (15 van de 16). De aanpassingen die we inventariseerden in de vragenlijst, jaarverslagen en gesprekken waren met name gericht op het verbeteren van de vindbaarheid en toegankelijkheid van klacht- en meldprocedures, of het uitbreiden van het aantal vertrouwenspersonen. Daarnaast worden plannen genoemd zoals het opstellen van een (nieuwe) gedragscode en/of expliciete communicatie over wat onder ongewenst gedrag wordt verstaan, of het levend houden van de gedragscode door jaarlijkse herziening met input van studenten. Ook waren aanpassingen gericht op scholing en training voor docenten en medewerkers, en het integreren van bestaande protocollen, documenten en procedures.

De aanpassingen zijn meestal niet gedaan naar aanleiding van het monitoren en evalueren van het effect van bestaande maatregelen. De meerderheid van de hogescholen geeft aan dat de recente signalen over sociale onveiligheid in, onder andere, de kunst- en cultuursector de aanleiding voor de aanpassingen was. Wanneer hogescholen wel evaluaties gebruiken voor het bijstellen van het beleid, geven zij in de gesprekken aan ze dat vooral doen op basis van de meldingen en klachten.

Sommige hogescholen geven in de gesprekken aan dat zij in de toekomst ook andere evaluaties willen gebruiken – bijvoorbeeld over het gebruik en effect van de gedragscodes – om de doelen, maatregelen en acties te verbeteren. In de vragenlijst geven hogescholen aan dat zij in de toekomst verbeteringen willen aanbrengen door bijvoorbeeld het vastleggen van meetbare doelen, het inbedden van procedures voor monitoring en evaluatie, het vormgeven van meer centrale regie op de maatregelen, en het nader uitwerken van acties en maatregelen. Net als bij het monitoren en evalueren van de maatregelen, geven de hogescholen bij de vragen over het bijstellen van doelen, maatregelen en acties aan, dat dit nog in ontwikkeling is; het beleid is te recent ontwikkeld om het bij te kunnen stellen.

7.1.1 Aanpassingen in beleid

Alle hogescholen hebben aanpassingen gedaan in hun beleid voor sociale veiligheid, in de afgelopen periode. De meeste hebben de aanpassingen recentelijk gedaan. Bijna de helft van alle besturen geeft aan dat zij dat in het afgelopen jaar (2021) hebben gedaan (7 van de 16). 5 hogescholen hebben tussen 1 en 2 jaar geleden aanpassingen doorgevoerd, 3 hogescholen hebben dat tussen 2 en 5 jaar geleden gedaan. 1 hogeschool geeft aan geen aanpassingen te hebben doorgevoerd. Net als sommige hogescholen aangaven dat het voor hen te vroeg is om maatregelen te monitoren en evalueren, geeft 1 hogeschool in het jaarverslag aan dat het beleid te recent is ontwikkeld om het bij te kunnen stellen.

Gevraagd naar wat deze hogescholen recent hebben aangepast, geven zij aan dat zij aanpassingen hebben gedaan in bestaande maatregelen en ook gestart zijn met nieuwe maatregelen:

- een betere vindbaarheid en toegankelijkheid van procedures, voornamelijk de vertrouwenspersoon en het melden van ongewenst gedrag (9 keer genoemd);
- het opstellen van een (nieuwe) gedragscode en/of expliciete communicatie over wat onder ongewenst gedrag wordt verstaan (8 keer genoemd);
- scholing en training voor docenten en medewerkers, bijvoorbeeld over sociale veiligheid of didactiek voor docenten uit de praktijk (4 keer genoemd).

Ook in de jaarverslagen noemen sommige hogescholen verschillende aanpassingen in hun maatregelen voor sociale veiligheid, of geven zij aan dat zij zijn gestart met nieuwe maatregelen.
Zo noemen ze:

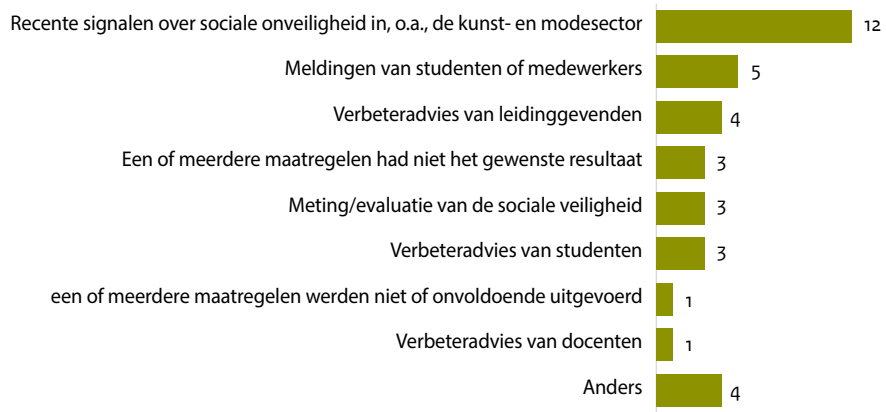
- het updaten van een beleidskader en gedragscode;
- aanpassing van de OER;
- het verstevigen van de rol van de medezeggenschap;
- het aanstellen van extra vertrouwenspersonen;
- het aanstellen van een diversiteitsfunctionaris;
- het aanwijzen van iemand voor het monitoren van de uitvoering van de gedragscode;
- het – indien nodig – updaten van de gedragscode;
- het meten van het resultaat van de invoering van de gedragscode.

De communicatie krijgt soms een update door verwijzingen naar loketten te verduidelijken, of door in elk lokaal een samenvatting van de gedragscode met *infographics* op te hangen. Een hogeschool vermeldt dat docenten en stagebedrijven tijdens de briefings voorafgaand aan de lessenseries uitgebreid worden geïnformeerd over sociale veiligheid.

7.1.2 Aanpassingen op basis van meldingen en klachten

De aanpassingen zijn meestal niet gemaakt naar aanleiding van het monitoren en evalueren van het effect van bestaande maatregelen. De meerderheid van de hogescholen geeft aan dat de recente signalen over sociale onveiligheid in, onder andere, de kunst- en cultuursector de aanleiding voor de aanpassingen zijn geweest. Zie figuur 7.1 voor een overzicht van alle aangekruiste aanleidingen. In de jaarverslagen noemen hogescholen als aanleidingen om beleid bij te stellen: incidenten, intern onderzoek, een verhoogd aantal meldingen over seksueel grensoverschrijdend gedrag, of een expliciet verzoek van studenten.

Figuur 7.1. *Wat was de aanleiding voor de aanpassing van het beleid (zoals doelen en maatregelen)? Meerdere antwoorden mogelijk (N=15)*



In de gesprekken zijn we dieper ingegaan op de vraag welke evaluaties hogescholen gebruiken voor het bijstellen van het beleid. Over het algemeen zeggen besturen in de gesprekken dat ze signalen en meldingen gebruiken voor het verbeteren van beleid voor sociale veiligheid. Functionarissen bevestigen dat. Ze kijken aan de hand van de incidenten naar de structuren in de organisatie, en waar nodig passen ze de meldstructuren of procedures aan, zodat dit soort incidenten zich niet meer, of zo min mogelijk, kunnen voordoen. Daarnaast passen ze bijvoorbeeld de informatievoorziening aan over meldmogelijkheden, aan de hand van evaluaties. Besturen geven ook aan dat ze leren van andere instellingen en de incidenten die daar spelen, of hebben gespeeld. Een geraadpleegd bestuurder geeft aan:

"We hebben wel een incident gehad, jaren terug, en dat is heel lang slepend geweest. Uiteindelijk ook richting de raad van toezicht, die is er ook bij betrokken geraakt. Toen hebben we met de RvT ook afgesproken om toch extern iemand [...] ernaar te laten kijken. En dan kan je zeggen; geldt dat voor dat domein, of die opleiding, of zelfs die locatie? Wat wel mooi was [...] je kan uit zo'n extern onderzoek eigenlijk destilleren dat je voor de hele hogeschool bepaalde dingen gewoon beter moet doen."
– Bestuurder

7.1.3 Toekomstplannen

Hoewel de evaluaties van meldingen en klachten nu de meest gebruikte bron voor aanpassingen lijken, geven sommige respondentgroepen aan dat er plannen zijn om ook andere bronnen te gebruiken. Zo gaat een hogeschool bekijken wat een bestaand evaluatierapport over diversiteit en inclusie betekent voor de nieuwe plannen op het gebied van sociale veiligheid. 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 geven studenten aan dat zij input geven op het beleid of op maatregelen, en dat daar ook aanpassingen op volgen. Functionarissen zien dat er concrete acties zijn genomen in vervolg op bijvoorbeeld onderzoek of enquêtes: het verbeteren van de zichtbaarheid van vertrouwenspersonen, of het uitbreiden van het aantal vertrouwenspersonen voor medewerkers in verband met hoge werkdruk.

De plannen voor evaluatie en het bijstellen van beleid die uit de gesprekken naar voren komen, sluiten aan bij de antwoorden van de hogescholen in de vragenlijst. Alle hogescholen geven daarin aan nog plannen te hebben voor aanpassingen in het beleid voor sociale veiligheid in de toekomst. Deze toekomstige aanvullende plannen zijn in te delen in de volgende categorieën:

- doelen stellen, controleren en bijstellen: vastleggen van meetbare doelen, evalueren van procedures en inbedden van monitoring ten behoeve van borging en aanpassing van beleid rondom sociale veiligheid (8 keer genoemd);
- centrale regie: toewerken naar een meer centrale regie van het beleid, acties en maatregelen rondom sociale veiligheid en het nader ontwikkelen van dit beleid (7 keer genoemd);
- uitwerking van acties en maatregelen; training van docenten en medewerkers; gedragscode opstellen; en aanvullende vertrouwenspersonen aanstellen (7 keer genoemd).

Aan de andere kant zeggen diverse respondentgroepen dat er – zoals ook eerder benoemd – (nog) geen controles en evaluaties zijn, of dat er geen kennis is over wat er nodig is om sociale veiligheid te evalueren. Dit sluit aan bij de eerdere opmerking van een hogeschool in het jaarverslag: dat het beleid te recent is ontwikkeld om het bij te kunnen stellen.

8 Samenvattende conclusies

Dit onderzoek heeft in kaart gebracht wat hogeschoolbesturen doen om te sturen op sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen. Hiervoor is gebruik gemaakt van een vragenlijst die is ingevuld door alle hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen en zijn gedagsscodes en jaarverslagen van deze hogescholen geanalyseerd. Daarnaast hebben – bij een selectie van hogescholen – verdiepende gesprekken plaatsgevonden met besturen, studenten, docenten, examen-commissies en functionarissen op het gebied van sociale veiligheid.
Dit hoofdstuk presenteert de samenvattende conclusies die uit dit onder-zoek naar voren zijn gekomen.

8.1 Hoofdvraag: wat doen hogeschoolbesturen om te sturen op sociale veiligheid van studenten aan kunst- en/of mode-opleidingen?

Om te onderzoeken wat besturen doen om te sturen op een sociaal veilige leeromgeving voor studenten, hebben we gebruik gemaakt van de *pdca*-cyclus. De *pdca*-cyclus is een model dat men kan gebruiken om te sturen op het verbeteren van kwaliteit (e.g., Moen, Norman, & Provost, 2012). We hebben aan de hand van de deelvragen geïnventariseerd wat hogeschoolbesturen doen op het gebied van het ontwikkelen (*plan*), uitvoeren (*do*), monitoren en evalueren (*check*), en bijstellen (*act*) van maatregelen en acties voor sociale veiligheid van studenten. Ook hebben we bekeken wat de betrokkenheid en ervaringen zijn van diverse partijen in de organisatie bij deze fases van de *pdca*-cyclus. In dit hoofdstuk vatten we aan de hand van de deelvragen samen wat hogeschoolbesturen doen (en niet doen) om te sturen op sociale veiligheid van studenten. Ook komen hier aandachtspunten en succesfactoren aan bod. We eindigen met een eindconclusie in de laatste paragraaf van dit hoofdstuk.

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

Hogescholen hebben een visie geformuleerd op sociale veiligheid van studenten, maar de doelen zijn algemeen en niet gebaseerd op een risicoanalyse. Alle hogeschoolbesturen van kunst- en/of mode-opleidingen hebben aandacht voor sociale veiligheid. De meeste hogescholen hebben (meer of minder uitgebreid) hun visie geformuleerd op sociale veiligheid in bijvoorbeeld een gedragscodes en/of jaarverslag. Slechts enkele hogescholen hebben echter risicofactoren voor sociale onveiligheid van studenten binnen de instelling geïnventariseerd, om deze met gerichte doelen en maatregelen weg te kunnen nemen of te verminderen. De doelen zijn dan ook niet gebaseerd op aanwezige risicofactoren. Uit de vragenlijst-reacties bleken deze doelen in algemene termen te zijn geformuleerd. Ook blijkt uit gesprekken dat 'sociale veiligheid' een moeilijk af te bakenen en veranderlijk begrip is. Het ontbreken van een afgebakende definitie van sociale veiligheid en van concrete doelen belemmert de ontwikkeling van en samenhang met de andere fases in de beleidscyclus. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het bedenken van doelgerichte maatregelen, het kunnen formuleren van verwachte uitkomsten, en het gericht kunnen monitoren en evalueren van de uitkomsten.

Gerichte afspraken over uitvoering, monitoring en evaluatie lijken bij de meeste hogescholen nog te ontbreken. Beleid voor sociale veiligheid van studenten loopt uiteen van het inventariseren van wat er al gebeurt binnen de hogeschool, tot het maken van een integraal en onderbouwd beleidsplan. Sommige hogescholen hebben verschillende curatieve en preventieve maatregelen (schriftelijk) vastgelegd in een projectplan. Maar slechts enkele hogescholen hebben een schriftelijk document of plan met concrete doelen en meetbare effecten per maatregel, een tijdsplanning en verantwoordelijkheden inclusief tijdsinvestering en kosten. Alle hogescholen hebben de hoofdverantwoordelijkheden vastgelegd, maar het is bij de meeste hogescholen niet helder wie verantwoordelijk is voor de uitvoering van specifieke maatregelen en rollen zijn niet altijd goed afgebakend. Het lijkt erop dat besturen snel zijn gestart met het inzetten van verschillende acties en maatregelen, terwijl de uitvoering van deze acties en maatregelen nog weinig is gebaseerd op een uitgewerkt plan van aanpak.

Hogescholen ontwikkelen expertise op het gebied van sociale veiligheid, maar er is weinig tijd voor kennisontwikkeling. Uit de vragenlijst en gesprekken komt naar voren dat er op het gebied van het ontwikkelen van kennis over sociale veiligheid knelpunten zijn, zoals tijdgebrek en hoge werkdruk. Docenten en functionarissen bevestigen dit in de gesprekken. Hierdoor staat het opbouwen van kennis en expertise onder druk. Enkele hogescholen geven aan dat zij de expertise niet in huis hebben en daarom expertise inhuren op het gebied van sociale veiligheid, om hen te helpen met het structureel opzetten van het sociale veiligheidsbeleid.

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

Alhoewel niet alle hogescholen een uitgebreid plan hebben, zetten alle hogescholen met kunst- en/of mode-onderwijs wel maatregelen in op het gebied van sociale veiligheid van studenten.
Zo hebben alle hogescholen een of meer in- of externe vertrouwenspersonen aangesteld. Ook hebben alle hogescholen een klachtenprocedure. Er zijn hogescholen die al langere tijd bezig zijn met acties en maatregelen die bijdragen aan sociale veiligheid van studenten. Zo wordt bijvoorbeeld soms al een aantal jaar ingezet op didactische vaardigheden van docenten, ook voor zzp-docenten

en docenten met kleine contracten. Na de incidenten in de kunstsector zeggen de meeste hogescholen dat zij extra maatregelen hebben ingezet, of maatregelen hebben aangepast. Besturen hebben de zichtbaarheid en bereikbaarheid van vertrouwenspersonen en klachtenprocedures verbeterd en de melddrempel verlaagd. Er is bij bijna alle hogescholen ook aandacht voor preventieve maatregelen, zoals bewustwording over (on)gewenst gedrag, soms met gebruik van de gedragscode, of door het geven van trainingen aan docenten.

Preventieve maatregelen krijgen relatief minder aandacht dan curatieve maatregelen.
Zoals hierboven beschreven, hebben alle hogescholen gewerkt aan het verbeteren van de meld- en klachtenprocedures, ook wel: curatieve maatregelen. De meeste hogescholen hebben daarnaast ook specifiek aandacht voor preventieve maatregelen. Zij zetten bijvoorbeeld maatregelen in die gericht zijn op sociale veiligheid in het onderwijs zelf, zoals didactische vaardigheden van docenten, objectieve, transparante beoordeling, en sociale veiligheid als onderdeel van het curriculum. Maar deze maatregelen worden niet door alle hogescholen of opleidingen (in dezelfde mate) ingezet. Ook ontbreekt op het moment van de uitvraag (juni 2022) bij een enkele hogeschool een gedragscode en hebben sommige hogescholen minder maatregelen gericht op het bevorderen van een gesprek over sociale veiligheid.

De gesprekken laten zien dat de maatregelen die op centraal niveau worden bedacht, nog niet altijd terug te zien zijn in de praktijk. De zichtbaarheid van de maatregelen in de praktijk lijkt te verschillen tussen hogescholen die we gesproken hebben. Aan de ene kant zijn er hogescholen waar docenten en studenten uit de medezeggenschapsraad of opleidingscommissie aangeven op de hoogte en zelfs betrokken te zijn bij het uitvoeren van maatregelen. Aan de andere kant zijn er hogescholen waar docenten en studenten niet op de hoogte zijn van het beleid op centraal niveau, of geen acties en maatregelen terugzien in de dagelijkse praktijk. Ook geven sommige geraadpleegde studenten en docenten aan dat de informatie over meld- en klachtenprocedures moeilijk vindbaar is.

8.4 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?

Hogescholen monitoren en evalueren de uitvoering en de effecten van specifieke maatregelen nog nauwelijks structureel, maar zijn van plan dat te gaan doen. Monitoren en evalueren van het beleid op het gebied van sociale veiligheid komt volgens de geraadpleegde instellingen nog te vroeg. Besturen zijn hun evaluatieproces aan het opstarten en 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. Besturen hebben wel behoefte aan een beter beeld van zowel de uitvoering als uitwerking van de acties en maatregelen. Hogescholen zeggen van plan te zijn de acties en maatregelen in de toekomst structureler te gaan monitoren en evalueren.

Als er sprake is van monitoring en evaluatie van de uitvoering en het effect van de maatregelen, is deze vooral gericht op het functioneren van de meld- en klachtenprocedures. Hogescholen gebruiken hiervoor interne rapportages over het aantal, de aard en de afwikkeling van incidenten en casussen. Het interpreteren van meldingen en klachten is echter lastig. Het is onduidelijk of het ontvangen van veel meldingen of juist het ontvangen van weinig meldingen een teken is van sociale veiligheid. Vertrouwenspersonen geven aan dat een verhoging van het aantal meldingen altijd goed is, dat is een teken dat studenten durven te melden. Daarnaast beperkt de anonimiteit van veel meldingen de analyse van de casus en het wegnemen van de oorzaak ervan.

Monitoring van sociale veiligheid is nu vaak nog beperkt tot het gebruik van modules in bestaande monitors, zoals de Nederlandse Studenten Enquête, of het medewerker-tevredenheidsonderzoek. In de gesprekken bleek dat enkele hogescholen een extern bedrijf hebben ingehuurd om een nulmeting te doen van sociale veiligheid in de organisatie, zodat zij hun beleidsplan hier verder op kunnen opbouwen en aanpassen. Hogescholen geven aan van plan te zijn de ervaren sociale veiligheid van studenten in de toekomst te gaan monitoren.

Het inzetten van enquêtes om sociale veiligheid te monitoren werkt volgens sommige respondenten die we gesproken hebben niet goed. Zo worden studenten overspoeld met vragenlijsten, zijn de cijfers moeilijk te interpreteren door bijvoorbeeld anonimiteit en brede definities, creëert het geen draagvlak, is de respons laag, en zijn studenten die reageren niet altijd representatief voor de hele studentenpopulatie.

De aandacht van examencommissies voor sociale veiligheid bij beoordelingen verschilt. De examencommissie(s) zijn onder meer verantwoordelijk voor het stellen van regels voor het borgen van de kwaliteit van tentamens en examens en het borgen van de kwaliteit van de organisatie en procedures rondom tentamens en examens. Examencommissies zijn ervoor verantwoordelijk dat studenten bij tentaminering objectief beoordeeld worden door deskundige en onafhankelijke examinatoren, op basis van eindtermen van het vak of de opleiding. Weten dat je als student objectief en onafhankelijk wordt beoordeeld, is onderdeel van sociale veiligheid. Hoewel de examencommissies waarmee gesproken is zich bewust zijn van hun wettelijke taken rondom de (borging van) de kwaliteit van toetsing en beoordeling, lijken zij zich niet altijd bewust van maatregelen die ingezet kunnen worden voor de (borging van) sociale veiligheid bij beoordelingen en toetsing. Daarnaast vinden sommige examencommissieleden inderdaad dat zij een controlerende en handhavende rol hebben op het gebied van sociale veiligheid bij beoordeling en toetsing. ndere examencommissieleden zien op dit vlak echter een beperkte rol, of zien in het ontbreken van signalen geen aanleiding voor monitoring en evaluatie van sociale veiligheid bij beoordeling en toetsing. Sommigen weten niet hoe ze hierop zouden kunnen controleren.

Raden van toezicht hebben soms nog weinig aandacht voor het onderwerp sociale veiligheid – maar de aandacht groeit. De raad van toezicht heeft onder meer als taak om het college van bestuur met raad en daad terzijde te staan en toe te zien op de naleving van wettelijke verplichtingen en de omgang met de branchecode voor goed bestuur door het college van bestuur. De raden van toezicht kunnen gezien hun wettelijke taak toezien op regelmatige rapportages van sociale veiligheid. Zij zijn daartoe echter niet wettelijk verplicht. Uit de vragenlijsten en de jaarverslagen blijkt dat sociale veiligheid niet bij alle raden van toezicht structureel op de agenda staat. De functionarissen geven in de gesprekken echter aan dat de aandacht voor sociale veiligheid vanuit de raad van toezicht wel groeit.

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

Recente signalen over sociale onveiligheid, in onder andere de kunst- en cultuursector, waren aanleiding voor hogescholen om beleid aan te passen of maatregelen te nemen. De incidenten hebben ervoor gezorgd dat hogescholen kritisch gingen kijken naar hun meld- en klachtenprocedures en loketten voor studenten. Aan de hand van deze bevindingen hebben zij de meld- en klachtenprocedures toegankelijker en beter vindbaar gemaakt. Ook zijn de incidenten in sommige gevallen aanleiding geweest om een (nieuwe) gedragscode op te stellen, expliciet te communiceren over wat wordt verstaan onder ongewenst gedrag, en te starten met het trainen en scholen van docenten en medewerkers op het gebied van sociale veiligheid.

Bijstellen van beleid naar aanleiding van monitoring en evaluatie gebeurt nog nauwelijks, daarvoor is het volgens de hogescholen nog te vroeg. Hogescholen geven aan dat het beleid te recent ontwikkeld is om het nu al te kunnen bijstellen, maar dat dit wel in ontwikkeling is. Ze zijn van plan meetbare doelen vast te leggen, meer centrale regie te bewerkstelligen, een nadere uitwerking te maken van acties en maatregelen, en procedures op het gebied van het monitoren en evalueren in te bedden.

8.6 Overkoepelend: op welke manier worden de diverse partijen binnen de hogeschool betrokken en wat zijn hun ervaringen bij de verschillende fases van de pdca-cyclus voor sociale veiligheid van studenten?

De betrokkenheid van diverse partijen bij de verschillende fases van de *pdca*-cyclus lijkt te verschillen tussen hogescholen en opleidingen, zo blijkt uit de gesprekken. Sommige hogescholen betrekken zowel studenten als docenten bij verschillende fases van de *pdca*-cyclus. Op sommige hogescholen hadden studenten en docenten meegedacht over de inhoud van de gedragscode, of het bedenken van effectieve maatregelen voor informatievoorziening. Ook bleken bestuurders op sommige hogescholen informele gesprekken te voeren in de klassen, of bestaande overlegstructuren tussen bijvoorbeeld medezeggenschapsraden en het college van bestuur te gebruiken om de maatregelen te evalueren. Daartegenover staat dat er bij sommige hogescholen nauwelijks betrokkenheid is van

studenten en docenten bij het vormgeven en evalueren van maatregelen en acties. Daardoor bestaat een grotere kans op minder effectieve maatregelen en verminderd draagvlak. Ook blijkt het lastig volgens sommige docenten om tegenspraak en inspraak te bieden aan de directie, omdat er onder leidinggevenden weerstand tegen aandacht voor sociale veiligheid kan zijn.

Er zijn verschillende visies op de juiste balans tussen centrale sturing en autonomie van academies en opleidingen. Vanwege de verschillen tussen opleidingen of academies is het volgens de respondentgroepen waarmee is gesproken nodig om een eigen invulling te geven aan de maatregelen en acties. Studenten geven aan al snel het gevoel te hebben dat de maatregelen anders opgelegd worden. Besturen merken dat meer vrijheid en meer ruimte voor *bottom up* initiatieven van docenten en studenten inderdaad zorgt voor meer draagvlak. Verschillende respondentgroepen zien echter dat het gebrek aan centrale sturing en grote autonomie van academies of opleidingen belemmerend is voor de implementatie van maatregelen en acties. Bijvoorbeeld vanwege vrijblijvendheid als het gaat om het uitvoeren van de maatregelen. Gebrek aan centrale sturing kan ook leiden tot inefficiëntie omdat opleidingen zelf het wiel uit moeten vinden.

Goede interne afstemming en samenwerking bevordert de opvang en het doorverwijzen van studenten. Alle respondenten geven aan dat de coaches, mentoren, of studieloopbaanbegeleiders de eerste aanspreekpunten voor studenten zijn bij incidenten of problemen. Zij zijn ook degenen die hen van informatie kunnen voorzien, bijvoorbeeld door het voeren van gesprekken over (on) gewenst gedrag. De kennis over meldprocedures en de gespreksvaardigheden van deze medewerkers zijn belangrijk om de drempel om een melding of klacht in te dienen (en in gesprek te gaan) weg te nemen. Een goede eerste opvang van studenten kan volgens functionarissen bewerkstelligd worden door goede interne afstemming en samenwerking tussen deze medewerkers.

Sociale onveiligheid onder docenten zelf is volgens velen een onderbelicht probleem. Docenten kunnen zelf slachtoffer zijn van onveilige situaties door bijvoorbeeld klachten van studenten of collega's. Door anonimiteit van meldingen kan de klacht moeilijker worden achterhaald en afgehandeld door middel van mediërende gesprekken tussen klager en beklaagde. Bovendien is de beklaagde minder goed beschermd doordat deze zich niet kan verweren tegen anonieme klachten. Dit probleem brengt het risico met zich mee van escalatie naar extreme situaties waarin medewerkers bijvoorbeeld op non-actief gezet worden zonder een zorgvuldig onderzoek naar de klacht over grensoverschrijdend gedrag. Sommige hogescholen geven echter juist aan dat zij moeite ondervinden om docenten te ontslaan, ook als er gegronde klachten zijn. Zij kunnen onvoldoende tot geen arbeidsrechtelijke stappen nemen.

Het is essentieel om gesprekken rondom sociale veiligheid te organiseren. Hoewel het moeilijk is om het gesprek te voeren over gewenst en ongewenst gedrag, waarden en normen, is dit wel de manier om begrip voor elkaar te krijgen en de sociale veiligheid te vergroten. Aandacht voor sociale veiligheid in georganiseerde gesprekken en sessies, helpen dan volgens de respondenten waarmee gesproken is ook om het gesprek te voeren. Zo geven respondenten aan dat er meer draagvlak voor het voeren van het gesprek ontstaat, als er binnen de hogeschool meer aandacht is voor sociale veiligheid, en studenten en docenten betrokken worden bij het bedenken en uitvoeren van acties en maatregelen. Daarnaast geven de geraadpleegde gespreksrespondenten aan dat trainingen en het voeren van gesprekken helpt om de sfeer in de organisatie veranderen, en docenten makkelijker casussen met elkaar en met studenten kunnen en durven te bespreken. Het voorgaande betekent dat ruimte voor het gesprek zowel het doel, middel, als ook de voorwaarde is voor sociale veiligheid. En dat maakt het realiseren van een sociaal veilige cultuur zo moeilijk en tijdrovend. De manier om het gesprek makkelijker te maken, blijkt het voeren van het gesprek.

Diverse factoren blijken bij de hogescholen het voeren van het gesprek te bemoeilijken. Uit de gesprekken blijkt dat het gesprek binnen sommige hogescholen over sociale veiligheid op gang komt, maar dat deelname vrijblijvend is en vaak op eigen initiatief en in de eigen tijd plaatsvindt. Het is bovendien lastig om studenten te betrekken bij het gesprek; ze zijn moeilijk te bereiken en te voorzien van informatie over maatregelen. Ook blijkt er sprake van handelingsverlegenheid onder docenten als het gaat om de vraag hoe zij sociale veiligheid binnen hun les kunnen bespreken. Tegelijkertijd zeggen docenten niet genoeg gefaciliteerd te worden in tijd en geld om trainingen te volgen. Tot slot geven diverse respondentgroepen aan dat een cultuuromslag tijd en aandacht nodig heeft, en draagvlak niet meteen bij iedereen aanwezig is.

8.7 Concluderend

Uit onze bevindingen blijkt dat de hogeschoolbesturen in eerste instantie prioriteit hebben gegeven aan het inzetten van maatregelen, de *do*-fase van de *pdca*-cyclus. Er is immers al veel bekend over wat belangrijke maatregelen zijn voor een sociaal veilige werk- of leeromgeving. De aanwezigheid van meldprocedures en het opstellen van en communiceren over gedragsregels zijn daar voorbeelden van. Het onderzoek laat zien dat de aandacht en verantwoordelijkheid onder hogeschoolbesturen voor sociale veiligheid van studenten is vergroot naar aanleiding van verschillende incidenten binnen kunst- en/of mode-opleidingen en incidenten in de kunstsector in het algemeen. Hogeschoolbesturen hebben maatregelen ingezet of verbeterd om de leeromgeving voor studenten veiliger te maken. Hogeschoolbesturen ondernemen relatief minder activiteiten op het gebied van de andere fases

(*plan*, *check* en *act*). Wat betreft de plan-fase valt op dat doelen breed zijn geformuleerd en dus niet goed meetbaar zijn, dat in de meeste gevallen een risicoanalyse ontbreekt, en dat er nauwelijks afspraken zijn gemaakt over de structurele uitvoering en monitoring van de maatregelen. Verder zijn hogeschoolbesturen (nog) weinig bezig met het monitoren en evalueren van de uitvoering en het effect van specifieke maatregelen (*check*) en ook niet met het bijstellen van doelen en maatregelen op basis hiervan (*act*). Hogeschoolbesturen zijn zich hiervan bewust. Ze geven aan dat het monitoren, evalueren en bijstellen van maatregelen nog in ontwikkeling is, en dat het beleid soms te recent ontwikkeld is om het bij te kunnen stellen. Ze zijn van plan de uitkomsten en effecten van maatregelen in de toekomst structureel te monitoren en te evalueren, zodat zij ze – indien nodig – aan de hand hiervan kunnen bijstellen.

In elk van de 4 fases van de *pdca*-cyclus zagen we verschillen tussen hogescholen in wat zij aan activiteiten ondernemen. Enkele hogescholen rapporteerden bijvoorbeeld dat zij wel een risicoanalyse uitvoeren, specifieke afspraken vastleggen over de uitvoering van maatregelen, zowel curatieve als preventieve maatregelen inzetten, of bezig zijn met het opzetten van een monitor voor sociale veiligheid door een extern bureau. Hiertegenover rapporteerden enkele andere hogescholen dat zij enkel een lijst hadden met maatregelen, weinig maatregelen uitvoeren op het gebied van preventie, en (nog) niet weten hoe ze sociale veiligheid kunnen onderzoeken. Hoewel de verschillen er op wijzen dat er voor sommige hogescholen nog een grotere taak ligt om de *pdca*-cyclus voor sociale veiligheid van studenten te verbeteren dan voor andere, kunnen we op basis van de algemene bevindingen wel concluderen dat de hogeschoolbesturen allemaal nog kunnen verbeteren in alle fases van de *pdca*-cyclus. Het ontbreken van een structurele en duurzame aanpak , zoals het niet of maar beperkt monitoren van de door studenten ervaren sociale veiligheid, en het onvoldoende inspelen op aanwezige risico's, zorgt ervoor dat de sociale veiligheid van studenten mogelijk niet voldoende geborgd is (zie ook Heres et al., 2023; KNAW, 2022). Het is aan de instellingen om aan de hand van de uitkomsten van dit onderzoek na te gaan wat zij doen en nog kunnen doen, om sturing op sociale veiligheid van studenten te verbeteren.

Verder bleek, met name in de gesprekken, dat opleidingen en academies een sterke behoefte hebben aan autonomie. Dit om eigen maatregelen en acties te ontwikkelen of om een eigen invulling te geven aan het hogeschoolbrede plan van aanpak, zodat rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van iedere opleiding of academie. Dit is enerzijds bevorderlijk voor betrokkenheid en draagvlak voor de maatregelen en acties. De gesprekspartners – en de inspectie – zien echter ook een risico in een (te grote) autonomie: het kan moeilijk zijn om de maatregelen tot uitvoering te brengen. Bijvoorbeeld vanwege vrijblijvendheid of doordat onnodig vaak het wiel moet worden uitgevonden. Eerder onderzoek laat bovendien zien dat fragmentatie, onduidelijkheid, onvolledigheid, onbekendheid en beperkte toegankelijkheid van het beleid (ernstig) ten koste gaat van een goede borging van beleid voor sociale veiligheid (Heres et al., 2023; KNAW, 2022).

Naast de procedurele sturing volgens de *pdca*-cyclus onderzochten we ook in hoeverre diverse partijen in de organisatie betrokken worden bij de (ontwikkeling van) maatregelen en acties voor sociale veiligheid en wat hun ervaringen daarmee zijn. Betrokkenheid zorgt voor meer draagvlak. Uit de gesprekken blijkt dat er op dit vlak verschillen zijn tussen hogescholen. Partijen op sommige hogescholen voelen zich onvoldoende betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van maatregelen en acties voor sociale veiligheid. Dit terwijl op andere hogescholen partijen zich juist heel sterk betrokken voelen. Ook bleek dat op sommige hogescholen, of sommige opleidingen binnen hogescholen, het gesprek over sociale veiligheid nauwelijks gevoerd wordt, terwijl dat op andere hogescholen of opleidingen juist heel sterk het geval was.

Wij zien dat de sturing op sociale veiligheid voor studenten op meerdere punten verbeterd kan worden, maar ook dat instellingen zich daarvan (grotendeels) bewust zijn. We roepen de hogescholen op om door te zetten met wat ze opgestart zijn en de aandacht vast te houden. Het bereiken en behouden van een sociaal veilige cultuur kost tijd; een sociaal veilige cultuur is nooit af. We hopen met onze bevindingen instellingsbesturen in het hoger onderwijs, met én zonder kunst- en/of modeopleidingen, concrete handreikingen te geven voor het bevorderen van een veilig leerklimaat. Voer (voor) een gesprek.

We willen tot slot graag de instellingen die hebben deelgenomen aan dit onderzoek bedanken. We hebben in dit rapport kritisch gekeken naar sturing op sociale veiligheid van studenten. Tegelijkertijd hebben we ook geprobeerd recht te doen aan de complexiteit van het onderwerp sociale veiligheid. We hebben tijdens onze bezoeken open gesprekken kunnen voeren: op alle bezochte hogescholen nam niemand een blad voor de mond om te praten over wat er goed gaat, maar ook over wat moeilijk is. Wij hebben na een grondige analyse van de vragenlijst, documenten en alle gesprekken geprobeerd de vele kanten van ieders verhaal op te schrijven, en met onze conclusies en aanbevelingen dicht bij deze bevindingen te blijven.

9 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk geven we aanbevelingen om sturing, gericht op sociale veiligheid van studenten, te bevorderen. Dit onderzoek heeft zich gericht op hogescholen met kunst- en/of mode-opleidingen, maar we benoemen nadrukkelijk dat deze aanbevelingen van toepassing zijn op alle bekostigde en niet-bekostigde instellingen in het hoger onderwijs. We starten met instellingsgerichte aanbevelingen, en eindigen met enkele aanbevelingen gericht aan verschillende stakeholders in het stelsel hoger onderwijs.

9.1 Instellingsgerichte aanbevelingen

De aanbevelingen die we richten aan instellingen hoger onderwijs zijn deels gericht op de pdca-cyclus, en deels op de specifieke inhoud van maatregelen. Uit de bevindingen uit het huidige onderzoek, maar ook uit eerder uitgevoerd onderzoek (e.g., Heres et al., 2023; Hoekstra, 2022; Kaptein, 2016; KNAW, 2022), komt naar voren dat zowel procesmatige (zoals structuren en systemen) als cultuurgerichte aanbevelingen kunnen bijdragen aan het versterken van beleid voor sociale veiligheid.

9.1.1 PLAN (ontwikkelen)

1. **Formuleer een visie en concrete doelen, maatregelen en acties en baseer deze op een risicoanalyse**
   Formuleer en communiceer een duidelijke en samenhangende **visie** op sociale veiligheid in een beleidsplan, baken hierin af wat sociale veiligheid wel en niet is. Voer regelmatig een **risicoanalyse** uit waarmee wordt geïnventariseerd welke factoren de kans op ongewenste omgangsvormen vergroten binnen de hogeschool en binnen specifieke opleidingen. Maak deze risicoanalyse **onderdeel van de bestaande interne risicobeheersings- en controlesystemen,** waar ook thema's cyberveiligheid en kennisveiligheid onderdeel van zijn. Formuleer **concrete en meetbare doelen die uit de visie en de risicoanalyse zijn te herleiden**. Niet alleen in grote lijnen, maar **ook per maatregel**. Bedenk en leg vast welke **maatregelen** de risico's kunnen **wegnemen** of **verminderen**.

2. **Een veilige cultuur voor de hele organisatie**
   Ons onderzoek is gericht op sociale veiligheid van studenten, maar een veilige leeromgeving bereik je met **de hele organisatie**: studenten en docenten, en andere medewerkers. Zorg daarom dat het beleid voor sociale veiligheid is gericht op alle betrokkenen in de organisatie. De **onveiligheid van docenten** bleek uit ons onderzoek bijvoorbeeld een onderbelicht onderwerp. Zorg voor procedures voor **opvang en nazorg van zowel de klager als de beklaagde**.

3. **Zorg voor helderheid over waarden en normen, gewenst en ongewenst gedrag**
   Leg de waarden van de organisatie vast in een **gedragscode**. Een gedragscode zorgt voor een gezamenlijk referentiepunt en biedt een uitgangspunt en houvast voor een gesprek. Zorg dat de **code bekend** is bij (alle) studenten en medewerkers, bijvoorbeeld door actieve verspreiding, en gesprekken waarin waarden benoemd en bediscussieerd kunnen worden. Dit verhoogt de **helderheid over wat gewenst en ongewenst gedrag** is en leidt ertoe dat mensen zich normen en waarden gemakkelijker eigen kunnen maken. **Actualiseer** de gedragscode met regelmaat; normen en waarden veranderen continu. De gedragscode kan eventueel **ondertekend** worden door medewerkers, docenten en studenten.

4. **Zorg voor structurele planning en centrale regie**
   Bedenk niet alleen acties en maatregelen, maar maak ook een samenhangend **document** waarin de acties en maatregelen aannemelijk samenhangen met de doelen die op hun beurt ook herleidbaar zijn tot de visie. Zorg voor **betrokkenheid** van alle belanghebbenden en een heldere **planning en organisatie** (wat, wie, waar, wanneer) van de uitvoering, monitoring, evaluatie en jaarlijkse bijstelling van de maatregelen. Gebruik de bestaande administratieve organisatie en interne controlesystemen (bijvoorbeeld procedures, beleid, evaluaties et cetera), om in te zetten voor structurele monitoring en evaluatie van beleid voor sociale veiligheid. Stel een **coördinator aan die de centrale regie heeft** over de uitvoering van het plan van aanpak en die actief relevante andere actoren binnen de instelling betrekt (vertrouwenspersonen, ombudspersoon, medezeggenschapsraden, opleidingscommissies, examencommissies, directieleden, decanen, studieloopbaanbegeleiders, et cetera).

5. **Expertise: vergroot kennis en kunde – informeer en leer**
   Vergroot de **kennis en kunde** over sociale veiligheid en risicofactoren binnen de organisatie zodat iedereen zich **bewust** wordt van het onderwerp, weet welke doelen er zijn, helder is wat ieders verantwoordelijkheid is, en welke taken ieder in het geheel heeft. Dit vergroot de kans op succesvolle uitvoering van de maatregelen en het effect ervan. Maak daarvoor ook **middelen vrij**, zoals voldoende budget, tijd, en interne of externe expertise. **Leer van andere (onderwijs) sectoren** over effectieve maatregelen en acties op het gebied van sociale veiligheid.

6. **Betrek de organisatie, en vooral docenten en studenten**
   Het **betrekken** van mensen in de organisatie helpt het **draagvlak** voor doelen en maatregelen te vergroten. Een grotere betrokkenheid bij de organisatie zorgt er namelijk voor dat mensen meer hun best doen om de belangen van de organisatie te behartigen (Kaptein, 2016). Organiseer **inspraak** en **tegenspraak**, bijvoorbeeld door middel van **bottom-up processen** met discussies, werkgroepen, en betrokkenheid van niet alleen de centrale, maar ook verschillende decentrale medezeggenschapsraden. Let bij het geven van vrijheid voor invulling aan maatregelen extra op **aandacht voor centrale regie en aansturing**. Dit om te voorkomen dat er vrijblijvendheid ontstaat, en mensen het wiel meermaals gaan uitvinden.

9.1.2 DO (uitvoeren)

7. **Informeer de studenten en docenten, en andere betrokken medewerkers**
   Studenten en docenten bereiken en informeren is lastig. Gebruik daarom naast schriftelijke voorlichting **mondelinge voorlichting**. Mensen die dichtbij studenten staan, zoals mentoren, studieloopbaanbegeleiders, decanen, **verstrekken als eerste informatie aan studenten en hebben als eerste een rol in de opvang**. Zij hebben dus allereerst zelf kennis nodig over de maatregelen, meldprocedures en hun verantwoordelijkheden, alvorens zij deze kennis aan studenten over kunnen brengen. Maak het onderwerp sociale veiligheid een **terugkerend en vast onderdeel** van lessen(reeksen), voorlichtingsmomenten, en van mentorgesprekken.

8. **Aandacht en leiderschap**
   Zorg dat bestuursleden en leidinggevenden **blijvend aandacht** geven aan sociale veiligheid door regelmatig over sociale veiligheid en verwante thema's te spreken en voorbeeldgedrag te vertonen. **Train leidinggevenden** om grensoverschrijdend gedrag beter te kunnen signaleren, bespreken en af te handelen. **Evalueer en beoordeel leidinggevenden** op hun eigen gedrag met betrekking tot goed leiderschap, bijvoorbeeld door goed leiderschap onderdeel te maken van werving en aannamebeleid, en door doelstellingen te formuleren en evalueren bij personeelsgesprekken.

9. **Aandacht voor meldprocedure en transparante afhandeling**
   Zorg voor een **meldprocedure** met ten minste een of meerdere **vertrouwenspersonen**. Zorg dat zij **onafhankelijk** zijn, om eventuele melddrempels te verlagen. **Communiceer** regelmatig over meldmogelijkheden, niet alleen schriftelijk maar ook mondeling, zodat de meldmogelijkheden duidelijk zijn en de vertrouwenspersonen bekend. Richt een **vaste procedure in om onderzoek te doen** naar grensoverschrijdend gedrag. Gebruik deze onderzoeken om te evalueren en als input voor het verbeteren van beleid voor sociale veiligheid. Heb ook aandacht voor **transparantie over de gevolgen** van grensoverschrijdend gedrag; waardeer gewenst gedrag, sanctioneer ongewenst gedrag en wees transparant over de wijze waarop klachten zijn afgehandeld.

10. **Voer het gesprek over gewenst en ongewenst gedrag en geef studenten en docenten daar handvatten voor**
    In een sociaal veilige leeromgeving respecteren mensen elkaars grenzen. Om dat te bereiken is het essentieel dat iedereen zich vrij voelt om die grenzen aan te geven en bespreekbaar te maken. Ruimte voor het **gesprek** is zowel het **doel, middel**, als ook de **voorwaarde** voor sociale veiligheid. Op die manier leren mensen elkaars grenzen kennen en ontstaat er wederzijds begrip. Bovendien: hoe meer ruimte mensen hebben om te praten over hun normen, waarden, morele dilemma's, hoe meer zij dit ook doen (Kaptein, 2016). Dat gesprek is moeilijk, maar de enige manier om te bereiken dat dat gesprek normaal wordt, is door het te doen: **voer het gesprek**. **Geef ruimte om standpunten, emoties en overtredingen te bespreken**. Indien deze ruimte bestaat is ook de drempel om mensen aan te spreken na calamiteiten en incidenten lager. **Neem handelingsverlegenheid weg** en geef studenten en docenten **handvatten** voor het voeren van dit soort gesprekken, door trainingen te geven in feedback. Moedig het bespreken van dilemma's aan. Bijvoorbeeld in personeelsgesprekken, of team-, afdelings- of medezeggenschapsraad-overleggen.

11. **Scholing didactische en pedagogische vaardigheden van docenten**
    Zorg voor scholing van docenten op het gebied van **didactische en pedagogische vaardigheden** om de leeromgeving veiliger te maken. Een veilige leeromgeving behoeft **opbouwende feedback** op de ontwikkeling en leeruitkomsten van studenten. Maak gebruik van de diverse voorbeelden **van preventieve maatregelen gericht op het onderwijs** die in dit rapport aan bod zijn gekomen.

12. **Specifieke maatregelen voor zzp'ers, gastdocenten en docenten met een tijdelijke of kleine aanstelling**
    In lijn met bovenstaande aanbevelingen is het belangrijk om extra aandacht te geven aan **beleid voor zzp'ers, gastdocenten en docenten met een kleine of tijdelijke aanstelling**, waarvan er veel werkzaam zijn in het hoger (kunst)onderwijs. Maak een didactische aantekening verplicht voor alle docenten die een lessenreeks geven, desnoods in een lichte versie.
    Denk kritisch na over de rol van een gastdocent bij de **beoordeling**. Maak nieuwe docenten en medewerkers **actief bewust van de gedragsnormen**, bijvoorbeeld via een introductiecursus, en door een gedragscode te bespreken en te ondertekenen als voorwaarde voor het geven van lessen. Zorg voor **middelen** zoals betaling van trainingen, vergaderingen en didactiekcursussen om de expertise van alle (gast)docenten te verbeteren, hoe klein de aanstelling ook is.

9.1.3 CHECK EN ACT (monitoren, evalueren en bijstellen)

13. **Gebruik instrumenten of methoden om effect maatregelen en sociale veiligheid te monitoren en evalueren**
Om het effect van iedere maatregel en de ervaren sociale veiligheid in het algemeen te monitoren en evalueren, is het nodig om de **juiste instrumenten of methoden** in te zetten. Cultuur en gedrag zijn moeilijk meetbaar. Hogescholen geven aan dat ze daar zelf niet de expertise voor in huis hebben en daar moeite mee hebben. Gebruik **wetenschappelijke inzichten** om sociale veiligheid binnen de hogeschool op een valide manier te (laten) meten en interpreteren. De pilot monitoring sociale veiligheid die uitgevoerd wordt door het platform Integrale Veiligheid Hoger Onderwijs (IVHO), kan mogelijk bijdragen aan een valide en structurele monitoring van de sociale veiligheid in het gehele hoger onderwijs. Houd rekening met onze bevinding dat enquêtes niet altijd het goede middel zijn om studenten te bevragen. Gebruik de uitkomsten van monitoring en evaluatie om het gesprek over sociale veiligheid te voeren.

14. **Voer als bestuur het gesprek met verschillende geledingen binnen de hogeschool over doelen en (uitvoering van) maatregelen**
Het **voeren van gesprekken met de verschillende geledingen** binnen de hogescholen gaf de inspectie veel inzicht in de mate waarin mensen op de hoogte zijn van doelen, maatregelen en acties en in hun opvattingen daarover. Besturen waren zonder uitzondering benieuwd naar onze bevindingen over 'hun' hogeschool. Omdat ons onderzoek niet gericht was op het beoordelen van individuele instellingen hebben wij deze bevindingen niet kunnen geven. Wij denken dat het voor besturen zeer waardevol kan zijn om zelf met enige regelmaat dergelijke gesprekken te voeren.

15. **Verantwoording intern en extern**
We bevelen aan om **intern en extern verantwoording af te leggen** over het beleid voor sociale veiligheid van studenten en docenten. Rapporteer jaarlijks **intern** over het gevoerde beleid voor sociale veiligheid en de uitkomsten daarvan (bijvoorbeeld naar medezeggenschapsraden (ook deelraden), raad van toezicht, werknemers, studenten, et cetera). Rapporteer daarnaast jaarlijks **extern** over het gevoerde beleid voor sociale veiligheid en de uitkomsten daarvan, bijvoorbeeld in het jaarverslag. Het bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap, waarin de afspraak staat dat instellingen in hun jaarverslag expliciet en herkenbaar aandacht besteden aan ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid en inclusie, sluit aan op deze aanbeveling.

16. **Waarborg sociale veiligheid bij beoordelingen; een rol voor examencommissies**
Weten dat je als student **objectief en onafhankelijk** wordt beoordeeld door **deskundige en onafhankelijke examinatoren**, op basis van **eindtermen** van het vak of de opleiding, is onderdeel van sociale veiligheid. Het stellen van regels voor het borgen van de kwaliteit van tentamens en examens en het borgen van de kwaliteit van de organisatie en procedures rondom tentamens en examens is de **verantwoordelijkheid van examencommissies**.
Zorg als examencommissies voor **(borging van) sociale veiligheid bij beoordeling en toetsing**.

17. **Intern toezicht – een rol voor de raad van toezicht**
De **raad van toezicht** (van bekostigde instellingen) heeft onder meer als taak om het college van bestuur met raad en daad terzijde te staan en toe te zien op de naleving van wettelijke verplichtingen en de omgang met de branchecode voor goed bestuur door het college van bestuur. **Verdiep** je als raden van toezicht in het **onderwerp van sociale veiligheid** en maak hiervan een **regulier gespreksonderwerp** met het college van bestuur.

9.2 Stelselgerichte aanbevelingen

18. **Zorg voor kennisdeling**
Stimuleer kennisdeling binnen de sector hoger onderwijs. Geraadpleegde hogescholen hebben het idee dat zij met beleidsontwikkeling als kunstonderwijssector voorop lopen op andere onderwijssectoren, mede door de incidenten die in de kunstsector aan het licht zijn gekomen en het vergrootglas waaronder het kunstonderwijs kwam te liggen. Zorg dat de kennis uit kunstonderwijssector over hoe te sturen op sociale veiligheid ook breder uitgedragen wordt. **Via de koepels** van hogescholen of universiteiten, bijvoorbeeld, maar ook via bestaande andere netwerken tussen bijvoorbeeld **vertrouwenspersonen** binnen en buiten de instelling.

19. **Monitoren sociale veiligheid in de sector hoger onderwijs**
In het bestuursakkoord tussen de koepels (VH en UNL) en het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) is in 2022 afgesproken dat bekostigde instellingen in het hoger onderwijs sociale veiligheid structureel zullen gaan monitoren. Er loopt nu vanuit het initiatief van de koepels een **pilot monitoring sociale veiligheid hoger onderwijs**, onder begeleiding van het platform Integrale Veiligheid Hoger Onderwijs (IVHO). Zorg als onderwijssectoren voor sectorbrede, transparante monitoring en bijbehorende afspraken over definities, methoden en interpretatie van resultaten. Analyseer de uitkomsten van de monitor voor sociale veiligheid op instellingsniveau én op stelselniveau en gebruik deze als input voor gezamenlijke maatregelen.

20. **Standaarden voor beleid voor sociale veiligheid**
Zoals hoofdstuk 2 van dit rapport liet zien, bevat de **WHW**, afgezien van verplichtingen die gerelateerd zijn aan sociale veiligheid, **geen specifiek kader** voor (beleid voor) sociale veiligheid. Verder zijn er verschillende kaders met afspraken over of gerelateerd aan sociale veiligheid. In de WHW is **geen expliciete zorgplicht** opgenomen voor een (sociaal) veilig leerklimaat, zoals bij de onderwijswetten van het funderend onderwijs wel het geval is[38]. We roepen de minister op om ook in de WHW een dergelijke zorgplicht op te nemen voor een sociaal veilig leerklimaat. Daarnaast bevelen we aan de diverse bestaande **branchecodes goed bestuur** te herzien en afspraken te maken in lijn met onze aanbevelingen. Tot slot zou de NVAO voor de **instellingstoets kwaliteitszorg (ITK)** kunnen vastleggen hoe zij specifieker kunnen kijken naar de kwaliteitscyclus voor een sociaal veilige leeromgeving.

21. **Betrek ook niet-bekostigde instellingen**
Niet-bekostigde instellingen zijn **niet aangesloten op het kennisnetwerk** van de koepelverenigingen van de bekostigde hogeronderwijsinstellingen, maar sociale veiligheid is daar niet minder belangrijk. Besteed als **NRTO** ook aandacht aan beleid voor sociale veiligheid. Betrek als OCW ook niet-bekostigde instellingen bij het ontwikkelen van wetgeving en het maken van afspraken over sociale veiligheid.

[38] Voor het middelbaar beroepsonderwijs is ook geen expliciete zorgplicht opgenomen in de wet (Wet educatie en beroepsonderwijs, WEB).

Literatuur

Akkermans, M., Derksen, E., Moons, E., Wingen, M., & Kloosterman, R. (2023). Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Grensoverschrijdend gedrag 2022. Een gezamenlijke uitgave van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), WODC rapport 3081d. https://repository.wodc.nl/handle/20.500.12832/3238 (geraadpleegd op 17 januari 2023).

Bezemer & Schubad: Advies Onderzoek en Training (2021a). Koninklijke Academie van Beeldende Kunsten, Den Haag. Rapportage Cultuuronderzoek. Datum: 23 maart 2021. https://www.kabk.nl/nieuws/raad-van-toezicht-kabk-neemt-conclusies-en-aanbevelingen-bezemer-schubad-integraal-over (geraadpleegd op 7 oktober 2021)

Bezemer & Schubad: Advies Onderzoek en Training (2021b). Design Academy Eindhoven. Report on the assessment of social safety and culture. Datum: 9 april 2021. https://www.designacademy.nl/p/about-dae/inclusivity-and-culture/assessment-of-social-safety-and-culture-2021 (geraadpleegd op 7 oktober 2021)

Bezemer & Schubad: Advies Onderzoek en Training (2021c). Rapportage: Onderzoek onder studenten, oud-studenten en medewerkers naar de ervaren sociale veiligheid in het Amsterdam Fashion Institute. Datum: 27 juni 2021. https://www.hva.nl/content/nieuws/nieuwsberichten/2021/06/amfi-neemt-conclusies-en-aanbevelingen-uit-onafhankelijk-onderzoek-over.html (geraadpleegd op 7 oktober 2021)

Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. European Journal of Higher Education, 10, 4, 397-419, https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833)

Deming, W.E. (1950). Elementary Principles of the Statistical Control of Quality. Japanese Union of Scientists and Engineers (JUSE).

Edmondson, A. C. (2018). The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. John Wiley & Sons. ISBN: 978-1-119-47724-2

Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1(1), 23-43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305.

Heres, L., Naezer, M., Swinkels, M. Bertram, Van den Bos, K., & Sprokholt, B. (2023). Kracht zonder tegenkracht: Sociale veiligheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal. USBO Advies, Universiteit Utrecht. https://www.uu.nl/media/97369

Hoekstra, A. (2022). Integriteitsmanagement: een methode voor het doormeten en verbeteren van uw beleid. Tijdschrift voor Compliance, jaargang 22, april. https://alainhoekstra.nl/publicaties/integriteitsmanagement-een-methode-voor-het-doormeten-en-verbeteren-van-uw-beleid/

Inspectie van het Onderwijs (2022a). Factsheet sociale veiligheid in het hoger onderwijs. https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2022/02/23/factsheet-sociale-veiligheid-in-het-hoger-onderwijs (geraadpleegd op 2 maart 2023)

Inspectie van het Onderwijs (2022b). 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 (geraadpleegd op 2 maart 2023)

Kaptein, M. (2016). Basis voor soft control. Publicatie KPMG. https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2016/04/20160218-acht-basis-soft-controls.pdf (geraadpleegd op 2 maart 2023)

KNAW (2022). Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk. Amsterdam, KNAW. ISBN: 978-90-6984-750-4 https://www.knaw.nl/publicaties/sociale-veiligheid-de-nederlandse-wetenschap-van-papier-naar-praktijk-0 (geraadpleegd op 2 maart 2023)

Moen, R.D., Nolan, T.W., & Provost, L.P. (2012). Quality improvement through planned experimentation. McGraw-Hill Education.

QSR International Pty Ltd. (2020) NVivo (released in March 2020), https://www.qsrinternational.com/nvivo-qualitative-data-analysis-software/home

Raad voor Cultuur (2022). Over de grens. Op weg naar een gedeelde cultuur. Geraadpleegd op: https://www.raadvoorcultuur.nl/documenten/adviezen/2022/06/21/over-de-grens

ResearchNed (2022). Sociale veiligheid in het hoger onderwijs. Een onderzoek van ResearchNed in opdracht van het Interstedelijk Studenten Overleg. https://iso.nl/wp-content/uploads/2022/04/Sociale-veiligheid-in-het-hoger-onderwijs-Een-onderzoek-van-ResearchNed-in-opdracht-van-het-Interstedelijk-Studenten-Overleg-April-2022.pdf (geraadpleegd op 2 maart 2023)

Afkortingen

BDB	Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid
BKE	Basiskwalificatie Examinering
BKO	Basiskwalificatie Onderwijs
CVB	College van bestuur
Inspectie	Inspectie van het Onderwijs
ISO	Interstedelijk Studenten Overleg
KNAW	Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen
KUO	Kunstonderwijs
NSE	Nationale Studenten Enquête
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
PDB	Pedagogisch Didactische Getuigschrift
RvC	Raad voor Cultuur
RVT	Raad van toezicht
SDB	Seniorkwalificatie Didactische Bekwaamheid
SKO	Seniorkwalificatie Onderwijs
UvNL	Universiteiten van Nederland
VH	Vereniging Hogescholen
WHW	Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek

Definities

Maatregelen	voorzieningen, instrumenten en/of acties die u inzet om de sociale veiligheid van 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 respectievelijk 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

Een exemplaar van deze publicatie is te downloaden
van de website van de Inspectie van het Onderwijs:
www.onderwijsinspectie.nl.

foto omslag: Edith Paol

© Inspectie van het Onderwijs | mei 2023