

Programma Sociale Veiligheid

## GOVERNANCE SOCIALE VEILIGHEID

STATUS Definitief, vastgesteld door het College van Bestuur  
VERSIE 1.0

AUTEUR(S) Programmteam Sociale Veiligheid  
OPDRACHTGEVER College van Bestuur  
DATUM 5 november 2024

## INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding .....	4
1.1.	Wat is sociale veiligheid? .....	4
1.2.	Doel.....	4
1.3.	Toepasselijkheid .....	4
1.4.	RiSicobereidheid .....	5
2.	Organisatie .....	6
2.1.	Sociale veiligheid VU – vier pijlers .....	6
2.2.	Verantwoordelijkheid.....	6
2.2.1.	Eindverantwoordelijkheid College van Bestuur.....	6
2.2.2.	Lijnverantwoordelijkheid.....	7
2.3.	Coördinatie: altijd een duidelijk punt voor ondersteuning bij een melding .....	7
2.3.1.	Vertrouwenspersonen (eerste lijn) .....	8
2.3.2.	Tweedelijns ondersteuning .....	9
2.4.	De beklagde .....	10
2.5.	Integraliteit van beleid, beleidsimplementatie en preventie .....	10
3.	Sociale veiligheid in P&C cyclus eenheden.....	11
	Bijlage 1 – Verantwoordelijkheden en taken (samenhangend met) sociale veiligheid.....	12
	Bijlage 2 – Governance: wat verwachten we van elkaar?.....	15
	Bijlage 3 – Sociale veiligheid in de jaarplannen .....	16

## 1. INLEIDING

### 1.1. WAT IS SOCIALE VEILIGHEID?

Onder sociale veiligheid wordt verstaan dat iedereen binnen de Vrije Universiteit Amsterdam (hierna: 'VU') zich veilig voelt en zijn/haar/diens talenten ten volle kan benutten, of het nu om medewerkers of studenten gaat. De VU tolereert geen discriminatie, intimidatie, pesterijen, seksuele intimidatie, agressie, geweld of ander gedrag waarmee de persoonlijke integriteit van een ander wordt aangetast.

Sociale veiligheid is een breed begrip en kent vele elementen. Uiteenlopend van een veilige cultuur, waarin je elkaar aanspreekt en waar duidelijke grenzen worden gesteld aan gedragingen, tot transparante en toegankelijke klachtenprocedures. Grensoverschrijdend gedrag is nooit toelaatbaar. Tegelijk dient te worden gewaakt voor begripsinflatie, bijvoorbeeld door feedback of meningen waar men het niet mee eens is te 'framen' als sociale onveiligheid. In een veilige omgeving kan eenieder zichzelf zijn en worden tegelijk ingewikkelde (gespreks)onderwerpen niet uit de weg gegaan.

De VU zet zich in voor een duurzaam veilige studie- en werkomgeving. In een goed studie- en werkklimaat is er respect, aandacht en begrip voor de ander. Dit klimaat vereist een actieve bijdrage van eenieder die bij de VU studeert of werkzaam is. Niet alleen wat het eigen gedrag betreft, maar ook door een waakzame houding ten opzichte van ongewenst gedrag van anderen. We kunnen en durven elkaar aan te spreken en feedback te geven wanneer dingen niet goed gaan, en hebben oog voor degenen die in onveilige situaties terecht kunnen komen.

Inbedding van sociale veiligheid vraagt een integrale aanpak en verbinding met andere relevante thema's, zoals (wetenschappelijke) integriteit, inclusie en diversiteit, kennisveiligheid, cybersecurity, welzijn en fysieke veiligheid op en rond de campus. Een heldere afbakening van taken en verantwoordelijkheden op het gebied van sociale veiligheid is nodig, net als voortdurende professionalisering en training.

### 1.2. DOEL

Onze sociale veiligheidsmissie is zorgen voor een omgeving waar studenten en medewerkers veilig, gezond en met plezier kunnen studeren en werken. De VU is veilig wanneer de sociale, psychische en fysieke veiligheid van studenten en medewerkers gevrijwaard is van onacceptabele handelingen en uitingen van anderen binnen de VU. Onacceptabel zijn bijvoorbeeld agressie, discriminatie, geweld, (seksuele) intimidatie en pesten, of meer algemeen geformuleerd: gedragingen waardoor de reputatie, integriteit en/of waardigheid van een ander doelbewust worden aangetast. Binnen de VU wordt hiertegen opgetreden. Verder zet de VU zich in om onacceptabel gedrag tegen te gaan, onder andere door uit te dragen wat binnen de VU gewenst gedrag is. Daarbij hebben studenten en medewerkers altijd de mogelijkheid om zorgen, dilemma's en klachten aan de orde te stellen.

In dit document wordt beschreven hoe de VU omgaat met haar (wettelijke) verplichtingen rondom sociale veiligheid. Het is bedoeld om inzichtelijk te maken hoe de VU de zaken rondom sociale veiligheid heeft georganiseerd en welke procedures daarbij moeten worden gevolgd. Het document is opgezet vanuit de indeling: verantwoordelijkheid, coördinatie, hulp.

Belangrijk aspect van de processen rond sociale veiligheid is dat meldingen van medewerkers en studenten worden ingezet om bij te dragen aan het continue verbeteren van het werk- en leerklimaat binnen de VU. Niet alleen wordt adequaat gehandeld bij meldingen, ook wordt ervan geleerd voor de toekomst. Daarnaast geven de procedures de VU de mogelijkheid om verdere escalatie van ernstige situaties tegen te gaan.

### 1.3. TOEPASSELIJKHEID

Het beleid is van toepassing op alle eenheden van de VU.

#### 1.4. RISICOBEREIDHEID

De risicobereidheid ten aanzien van sociale veiligheid is laag. Dit is in overeenstemming met de risicobereidheid van de VU ten aanzien van andere compliance-vraagstukken. Een lage risicobereidheid sluit ook aan bij de missie en kernwaarden van de VU.

Een lage risicobereidheid betekent niet dat de VU altijd en voor iedereen kan voorkomen dat sprake is van een sociaal onveilige situatie en/of zo wordt ervaren. Het betekent wel dat ondersteuning en advies beschikbaar is in deze situaties. Medewerkers en studenten worden niet aan hun lot overgelaten, maar ondersteund om de juiste hulp te vinden. Ook betekent het dat sociale veiligheid een vast en goed geborgd onderdeel is in het onderwijs, het onderzoek en de bedrijfsvoering van de VU.

## 2. ORGANISATIE

Dit hoofdstuk beschrijft hoe de sociale veiligheidsorganisatie van de VU is ingericht. Daarbij is en wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij bestaande structuren en het besturingsmodel van de VU.

### 2.1. SOCIALE VEILIGHEID VU – VIER PIJLERS

Het realiseren van een duurzaam veilige studie- en werkomgeving en daarmee de borging van sociale veiligheid kent verschillende pijlers:

#### 1. Beleidskaders sociale veiligheid maken en implementeren

Vaststelling van heldere richtlijnen, protocollen en normen die de basis vormen voor een veilige studie- en werkomgeving<sup>1</sup>.

#### 2. Lijnverantwoordelijkheid voor sociale veiligheid vastleggen/bepalen/borgen

Zorg voor een verankering van de implementatie van beleid in de lijn. Collega's met lijnverantwoordelijkheid spelen een belangrijke rol bij het creëren en handhaven van een sociaal veilige cultuur.

#### 3. Casusbehandeling

Adequate opvolging van meldingen, incidenten en klachten, waarbij behandeling verloopt via navolgbare procedures en regelingen. Medewerkers en studenten weten daarbij welke mogelijkheden er zijn (binnen en buiten de VU) om ondersteuning te krijgen en welk loket het best aansluit bij de behoefte.

#### 4. Training/preventie

Training draagt bij aan bewustwording, aan een proactieve benadering van veiligheidskwesties en bevordert een cultuur van respect en samenwerking. Preventie-activiteiten richten zich op het minimaliseren van de kans op onveilige situaties, het bevorderen van sociale veiligheid en gewenst gedrag, alsmede het verkleinen van de risico's op incidenten (inclusief professionalisering en creëren van 'awareness'). Hierbij wordt ook steeds gekeken naar de effectiviteit van de ingezette activiteiten. Wat is er gedaan? Is wat gedaan is effectief?

### 2.2. VERANTWOORDELIJKHEID

#### 2.2.1. EINDVERANTWOORDELIJKHEID COLLEGE VAN BESTUUR

Het College van Bestuur (CvB) is eindverantwoordelijk voor het thema sociale veiligheid. Het CvB stelt voor de universiteit het beleid, de maatregelen en de procedures rondom sociale veiligheid vast. Op deze manier is de basis voor opvolging van incidenten en begeleiding en ondersteuning van medewerkers en studenten geborgd. Binnen het CvB is een van de leden portefeuillehouder sociale veiligheid.<sup>2</sup>

Het CvB heeft een Chief Security Officer (CSO) aangesteld<sup>3</sup>. De CSO ondersteunt het CvB binnen de VU op het gebied van integrale veiligheid. De CSO heeft een coördinerende, adviserende en monitorende rol binnen de organisatie en geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het reguliere management op strategisch en tactisch niveau. De CSO heeft ook een verbindende rol op het thema integrale veiligheid richting bijvoorbeeld Universiteiten van Nederland (UNL). Binnen de VU is de CSO onder andere voorzitter van de Commissie Integrale Veiligheid (CIV). De CSO wordt ondersteund door een adviseur integrale veiligheid.

Verder is het CvB verantwoordelijk voor de besluitvorming over ingediende klachten op grond van de

<sup>1</sup> Dit geldt ook voor de vier principes van [Art of Engagement](#).

<sup>2</sup> In de huidige portefeuillevverdeling is dit Marcel Nollen.

<sup>3</sup> Het CvB benoemt de CSO; voor VU is dat Franc van Nunen, directeur FCO.

Regeling Ongewenst Gedrag, de Regeling Wetenschappelijke Integriteit en de Klokkeluidersregeling. Vanuit deze regelingen is een VU-breed netwerk van voorzieningen opgezet, waaronder vertrouwenspersonen ongewenst gedrag (hierna te noemen vertrouwenspersoon) voor medewerkers en studenten. Ook heeft het CvB onafhankelijke klachtencommissies ingericht, die een ingediende klacht onderzoeken en adviseren over het door het CvB te nemen besluit. Het betreft de klachtencommissie Wetenschappelijke Integriteit en de klachtencommissie Ongewenst Gedrag. Het kan gebeuren dat een student of medewerker uiteindelijk toch niet tevreden is met de oplossing of doorlopen procedures. In dat geval kan een beroep worden gedaan op de Ombudsman voor studenten of medewerkers. De taken en verantwoordelijkheden van de Ombudsman voor medewerkers en de Ombudsman voor studenten zijn vastgelegd in twee regelingen (Regeling Studentenombudsman en Regeling Ombudsman personeel VU 2021).

Niet alleen regelingen en kaders zijn van belang, ook monitoring is belangrijk. Dit gebeurt door sociale veiligheid op te nemen in de Planning & Control (P&C) cyclus, zie hoofdstuk 3. Los van de P&C cyclus wordt, namens het CvB, regelmatig de beleving van sociale veiligheid binnen (eenheden van) de VU gemeten. Monitoring kan ook plaatsvinden door een onderzoek naar een grotere trend door een van de Ombudsmannen van de VU.

### 2.2.2. LIJNVERANTWOORDELIJKHEID

Het besturingsmodel van de VU<sup>4</sup> heeft als uitgangspunt dat verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden belegd. Dit uitgangspunt geldt ook voor sociale veiligheid. Dit betekent dat elke faculteit en dienst verantwoordelijk is voor de borging van de sociale veiligheid van haar/zijn studenten en medewerkers. In het bijzonder is dat van belang bij de opvolging van meldingen en incidenten waar een student of medewerker zich sociaal onveilig voelt.

- Binnen het faculteitsbestuur is de directeur bedrijfsvoering lijnverantwoordelijke.
- Binnen een dienst is de directeur lijnverantwoordelijke.

Via monitoring en signalering van eventuele incidenten/meldingen binnen de eenheden, alsmede vanuit de vertrouwenspersonen en andere professionals, wordt het VU-brede beeld van sociale veiligheid gevoed. Dit maakt het opnemen van sociale veiligheid in de P&C cyclus van belang. Andersom geven het vastgestelde VU-beleid en de VU-regelingen, inclusief het netwerk van professionals sociale veiligheid voor medewerkers en studenten, ondersteuning aan de dienstdirecteuren en directeuren bedrijfsvoering van de faculteiten voor borging van de sociale veiligheid binnen hun eenheid.

In [Bijlage 1](#) en in [bijlage 2](#) van dit document wordt de (lijn)verantwoordelijkheid geduid op het gebied van beleid – casuïstiek - preventie en training, voor zowel medewerkers als studenten. Uitgangspunt is dat vanuit de diensten integrale ondersteuning wordt geboden.

### 2.3. COÖRDINATIE: ALTIJD EEN DUIDELIJK PUNT VOOR ONDERSTEUNING BIJ EEN MELDING

Uitgangspunt is dat een student of medewerker met een melding van een sociaal onveilige situatie begeleid wordt, totdat de student of medewerker de juiste passende ondersteuning krijgt. De medewerker of student bepaalt zelf welke stappen worden gezet, met andere woorden: de medewerker of student houdt altijd zelf de regie.<sup>5</sup>

We maken het volgende onderscheid in ondersteuning bij situaties waarin een medewerker of student sociale onveiligheid ervaart en dit niet zelf bespreekbaar durft te maken bij degene die het ongewenste

<sup>4</sup> Besturingsmodel VU – 30 juni 2015: [Beschrijving van het besturingsmodel van de VU](#).

<sup>5</sup> Met uitzondering van situaties die vallen onder de reikwijdte van de [Meldcode huiselijk geweld, kindermishandeling en eergerelateerd geweld](#). Of daar waar sprake is van evident strafbare feiten en/of direct (levens)gevaar voor betrokkenen.

gedrag vertoont:

- **Nulde lijn<sup>6</sup>:** Een medewerker wendt zich idealiter tot de leidinggevende of de HR-adviseur; de student gaat in gesprek met de docent of de studieadviseur. Een voorval dat in de nulde lijn wordt opgepakt en afgehandeld, wordt gezien als reguliere bedrijfsvoering en wordt derhalve niet beschouwd en geregistreerd als 'incident'.
- **Eerste lijn<sup>6</sup>:** Als de nulde lijn niet afdoende is óf als de student of medewerker zich niet tot de nulde lijn wil wenden dan zijn er gecertificeerde vertrouwenspersonen (zie 2.3.1) aangesteld. Deze eerstelijns contactpersonen bieden of helpen de student of medewerker bij het vinden van passende hulp.
- **Tweede lijn<sup>6</sup>:** Wanneer het vraagstuk complex is en/of er sprake is van een acute dreiging, dan is specialistische tweedelijns ondersteuning beschikbaar. Hetzelfde geldt indien er sprake is van samengestelde problematiek, waarbij sociale onveiligheid samengaat met bijvoorbeeld misstanden, (arbeids)conflicten, (wetenschappelijke) integriteitsteksties, et cetera. Deze ondersteuning kan ingeschakeld worden door de medewerker of de student, maar in voorkomend geval ook door de directeur (bedrijfsvoering) van de eenheid.

Er mag vanuit worden gegaan dat de medewerker of de student in voorkomende gevallen de weg naar de leidinggevende/HR-adviseur, respectievelijk docent/studieadviseur als vanzelf zal weten te vinden. Ook kan het facultaire klachtenloket voor studenten de student zo nodig helpen met een doorverwijzing naar een passend aanspreekpunt, ongeacht of dit de nulde, eerste of tweede lijn betreft. Het klachtenloket biedt zelf geen inhoudelijke hulp, maar zorgt ervoor dat de student zo snel mogelijk terecht komt bij de juiste hulp.

Zie voor een overzicht in onderstaande tabel:

	Medewerker	Student	
<i>Nulde lijn</i>	Leidinggevende HR-adviseur	Docent Studieadviseur	Klachtenloket faculteit (verwijsfunctie) <sup>7</sup>
<i>Eerste lijn</i>	Vertrouwenspersoon		
<i>Tweede lijn</i>	Diverse loketten (o.a. regiehouders sociale veiligheid)		

Sociale veiligheid is een verantwoordelijkheid voor iedereen binnen onze campus. Vaak is er sprake van samengestelde problematiek. Degene die ervaren sociale onveiligheid meldt komt nooit zonder ondersteuning te zitten, ook niet als hij/zij/hen een melding doet via een andere dan de hierboven beschreven voorkeursroute (klachtenloket faculteit, bedrijfsarts, studentenpsycholoog, et cetera).

Inzet is echter wel om een student of medewerker bij ervaren sociale onveiligheid daar waar mogelijk via de nulde lijn te helpen, en als dit niet mogelijk is, door een vertrouwenspersoon. Waar mogelijk wordt bij samengestelde problematiek vertrouwelijk samengewerkt tussen eerste en tweede lijn. Er zijn situaties waarin dit niet mogelijk is, denk aan het beroepsgeheim van een bedrijfsarts. Wel wordt geprobeerd zo veel mogelijk via deze structuur te werken om te voorkomen dat onduidelijkheid ontstaat over wie waarvoor verantwoordelijk is.

### 2.3.1. VERTROUWENSPERSONEN (EERSTE LIJN)

Een vertrouwenspersoon is specifiek bedoeld als aanspreekpunt<sup>8</sup> voor studenten en medewerkers voor

<sup>6</sup> Op dit moment kan het traject van een melder er uitzien zoals hier beschreven maar dat is niet geformaliseerd. Zo zijn de vertrouwenspersonen nu nog deels decentraal aangesteld. Belangrijk om aan te geven is dat dit een ingroeimodel is. Bij de implementatie zal ook gekeken worden naar aspecten als trainingen en overgangperiodes.

<sup>7</sup> Het klachtenloket is een verplichting vanuit de WHW en bedoeld voor studenten.

<sup>8</sup> Om dit voor zowel studenten als medewerkers aan te kunnen bieden is een uitbreiding van fte's voorwaardelijk. Op dit moment is de rol van vertrouwenspersoon nog voor een groot deel decentraal belegd. In de nieuwe structuur werken we toe naar een pool van centrale vertrouwenspersonen die gecertificeerd zijn en een voldoende groot deel van hun werktijd beschikbaar hebben voor de taak als vertrouwenspersoon.



ondersteuning op het gebied van ervaren sociale onveiligheid.<sup>9</sup> De vertrouwenspersonen zijn er ook voor degene over wie gemeld wordt (zie paragraaf 2.4). Vanzelfsprekend kan vanwege de vertrouwelijkheid dezelfde vertrouwenspersoon niet de melder en degene over wie gemeld wordt bijstaan.

De vertrouwenspersonen zijn er om een luisterend oor te bieden en te adviseren over de eventueel te nemen stappen en/of hoe met de situatie om te gaan. Bij de gecertificeerde vertrouwenspersonen van de VU staan de-escalatie, probleemoplossing en vertrouwelijkheid centraal. Ook signaleren vertrouwenspersonen trends op het gebied van sociale veiligheid en geven hierover gevraagd en ongevraagd advies aan (lijn)verantwoordelijken.

#### 'Regie'

De vertrouwenspersoon zal in eerste instantie vooral luisteren en daarna met een melder onderzoeken welke vervolgstappen mogelijk zijn om de ervaren sociale onveiligheid adequaat en duurzaam opgelost te krijgen. De keuze voor de te nemen stappen blijft altijd bij de medewerker of de student. Een vertrouwenspersoon kan als gezegd bemiddelend optreden. Inzet is om weer een sociaal veilige werk- en/of leeromgeving te realiseren.

#### Ondersteuning vertrouwenspersonen

De dienst HRMAM is verantwoordelijk voor de training en opleiding van leidinggevenden en vertrouwenspersonen. Voor leidinggevenden is de training "Oog voor Sociale Veiligheid" verplicht. Voor vertrouwenspersonen geldt dat zij de opleiding voor vertrouwenspersonen hebben doorlopen. De vertrouwenspersonen van de VU zijn gecertificeerd en worden ondersteund in het voldoen aan de jaarlijkse verplichtingen om deze registratie te behouden. Daarnaast wordt door de vertrouwenspersonen minimaal twee keer per jaar deelgenomen aan de intervisie en casuïstiekbespreking

### **2.3.2. TWEDELIJNS ONDERSTEUNING**

De tweedelijns ondersteuning kenmerkt zich door een meer gespecialiseerde invalshoek (voor wat betreft het type vraagstukken waarop men zich richt) en/of expertise. De diversiteit aan tweedelijns ondersteuners hangt primair samen met de veelheid aan aandachtsgebieden. In het geval van samengestelde problematiek valt op voorhand vrijwel geen enkel 'loket' uit te sluiten — sociale onveiligheid kan immers worden ervaren in tal van situaties — en om die reden wordt hier dan ook geen uitputtende opsomming gegeven. Volstaan wordt met het noemen van enkele voor de hand liggende expertises, waarvan het in de rede ligt dat sociale veiligheid (mede) tot hun takenpakket behoort:

- Regiehouders sociale veiligheid – leveren bijstand in situaties die om snel handelen vragen, zoals bedreiging of zorgwekkend gedrag, en hebben zo nodig ingang bij o.a. politie en crisisdienst ggz;
- Klachtencommissie – behandelt formele klachten namens het CvB;
- Ombudspersoon – evalueert zo nodig de correcte toepassing van regels en kan onderzoek doen;
- Interne mediators – bieden hulp bij het de-escaleren van (dreigende) conflicten;
- Bedrijfsmaatschappelijk werk – ondersteunt medewerkers bij het omgaan met uitdagende situaties.

De meeste tweedelijns ondersteuners kunnen door medewerkers, respectievelijk studenten ook rechtstreeks worden benaderd. Dit is te begrijpen vanuit het simpele feit dat zij in veel gevallen ook andere dienstverlening bieden, waarvoor zij uiteraard benaderbaar zijn. Hoewel zoals hierboven beschreven de inzet is dat meldingen met betrekking tot sociale (on)veiligheid bij voorkeur de route nulde, eerste, tweede lijn volgen — en uiteraard in dat escalatiepad slechts zover tot de kwestie naar behoren is afgehandeld — kan en wil de VU daarom de rechtstreekse toegang tot eerste en tweede lijn niet beperken of ontmoedigen.

<sup>9</sup> Om dit te kunnen realiseren zal in het implementatietraject goed gekeken worden naar de overgang van de huidige naar de nieuwe situatie en de beoogde planning daarbij.

## 2.4. DE BEKLAAGDE

Een beklagde medewerker of student heeft net zo goed als de melder /klager toegang tot de faciliteiten vertrouwenspersoon, mediation en (sociale) ondersteuning. Om dit in de praktijk goed te laten werken is het noodzakelijk om de onderscheiden faciliteiten van de VU zodanig in te richten dat dezelfde functionaris niet de melder/klager en beklagde tegelijk bijstaat. Dat kan worden gegarandeerd door:

- 1) De bemensing van de genoemde faciliteiten professioneel op te leiden met aandacht voor onderlinge afstemming.
- 2) De rol van de vertrouwenspersoon alleen centraal te beleggen en één van hen aan te wijzen voor melders en een ander voor degene over wie gemeld wordt.

## 2.5. INTEGRALITEIT VAN BELEID, BELEIDSIMPLEMENTATIE EN PREVENTIE

Aangezien sociale veiligheid het werkterrein van meerdere diensten raakt, is het noodzakelijk om de integraliteit van beleid en van de diverse met het thema samenhangende (staf)activiteiten actief te bevorderen. Daartoe stelt de VU een 'domeinmanager sociale veiligheid' aan.

De domeinmanager is zelf in voldoende mate inhoudsdeskundig op het terrein van sociale veiligheid en vormt een collegiaal netwerk met de (beleids-)verantwoordelijke medewerkers binnen de vier betrokken diensten BZ, FCO, HRMAM en SOZ. De domeinmanager verbindt het beleid aan implementatie, jaagt aan en borgt de integraliteit tussen de vier genoemde diensten. De domeinmanager houdt zich niet inhoudelijk bezig met casuïstiek en is zelf nadrukkelijk géén aanspreekpunt voor melders.

### De domeinmanager:

- Coördineert, en initieert waar nodig, de VU-brede beleidsontwikkeling op het gebied van sociale veiligheid;
- initieert de implementatie van dat sociale veiligheidsbeleid en jaagt die aan;
- monitort en evalueert dat beleid m.b.t. sociale veiligheid en (zo mogelijk) de effectiviteit ervan;
- verzamelt en analyseert relevante stuurinformatie t.b.v. integrale rapportage over sociale veiligheid;
- stelt mede het jaarplan sociale veiligheid (zie H3) op, in nauw overleg met de vier diensten;
- ontplooit en beheert diverse preventieve activiteiten binnen de VU, waaronder trainingen;
- signaleert interne en externe (o.a. politieke) ontwikkelingen rond het thema sociale veiligheid;
- vertegenwoordigt de VU in landelijke overleggen over sociale veiligheid;
- is aanspreekpunt voor de CSO t.a.v. pijlers 1 en 4 zoals benoemd in §2.1.

### 3. SOCIALE VEILIGHEID IN P&C CYCLUS EENHEDEN

Om de hiervoor genoemde doelen en verantwoordelijkheden te laten werken, wordt sociale veiligheid opgenomen in de P&C cyclus van de VU, zie [Bijlage 3](#).

Concreet betekent dit dat faculteiten en diensten in hun jaarplan het onderwerp sociale veiligheid meenemen en hierover rapporteren. Het CvB houdt hierdoor inzicht en overzicht en heeft een basis om de Raad van Toezicht geïnformeerd te houden. Rapportage vindt plaats tijdens de P8 (bij incidenten) en het jaarverslag (P12).

De diensten BZ, FCO, HRMAM en SOZ maken een jaarplan Sociale Veiligheid als onderdeel van hun eigen jaarplannen. In dit jaarplan komen de prioriteiten en doelstellingen per jaar te staan binnen het integrale programma sociale veiligheid. Het format hiervoor sluit aan bij bestaande formats binnen de VU. Over het jaarplan Sociale Veiligheid wordt gerapporteerd in de vorm van een jaarverslag als onderdeel van de P12 van de diensten BZ, FCO, HRMAM en SOZ waarin ook het aantal meldingen (bij vertrouwenspersonen) en klachten op het gebied van sociale veiligheid wordt meegenomen ten behoeve van het jaarverslag VU.

**BIJLAGE 1 – VERANTWOORDELIJKHEDEN EN TAKEN (SAMENHANGEND MET) SOCIALE VEILIGHEID**

Rol	Betekenis
<b>Verantwoordelijk</b>	Verantwoordelijk voor uitvoering
<b>Eindverantwoordelijk</b>	Bevoegd om beslissingen te nemen. Er kan maar één persoon Accountable zijn.  Let op: de Stichting VU is juridisch eindverantwoordelijk. Accountable moet hier gezien worden als interne procesafpraak.
<b>Geraadpleegd</b>	Wordt vooraf geraadpleegd
<b>Geïnformeerd</b>	Wordt achteraf geïnformeerd
<b>Ondersteunend</b>	Kan worden geraadpleegd ter ondersteuning

Categorie	#	Activiteit	Verantwoordelijk	Eindverantwoordelijk	Geraadpleegd	Geïnformeerd	Ondersteunend
<b>Beleid</b>	1	VU-breed beleid opstellen en bijhouden (Art of Engagement, Gedragscode, (centrale) vertrouwenspersonen)	HRMAM	CvB	BJZ, FCO, SOZ, CIV, VB	Faculteit/Dienst	
	2	Studentenmedezeggenschap en studentenverenigingen	SOZ	CvB	BJZ, FCO, CIV	Faculteit/Dienst	
	3	Toepassen van VU-beleid binnen eenheid	Faculteit / Dienst	PF FB/ Directeur dienst	HRMAM		BJZ, FCO, SOZ
	4	Vaststellen P&C cyclus sociale veiligheid	F&C	CvB	BZ, VB	Faculteit/Dienst	HRMAM, FCO, SOZ
<b>Wet- en regelgeving</b>	5	VU- brede regelingen en procedures opstellen en bijhouden (Regeling ongewenst gedrag, Klokkeluidersregeling, Regelingen Ombudsman, Studentenstatuut, huisregels)	BJZ	CvB	HRMAM, FCO, SOZ, VB CIV	Faculteit/Dienst	

	6	Toepassen en voldoen aan geldende regelingen en procedures	Faculteit/Dienst	CvB			BJZ, FCO, SOZ, HRMAM
	7	VU-brede impact nieuwe wet- en regelgeving bepalen	BJZ	CvB	HRMAM, FCO, SOZ, CIV	Faculteit/Dienst	
<b>Opleiding en overlegstructuur</b>	8	Organiseren training leidinggevenden	HRMAM	CvB			
	9	Training en certificeren van VP's	HRMAM	CvB			
	10	Overlegstructuur alle lijnondersteuning	HRMAM	CvB	FCO, SOZ, BZ		
	11	Intervisie lijnondersteuning	HRMAM	CvB	FCO, SOZ, BZ		
<b>Benoeming van netwerk ondersteuning sociale veiligheid</b>	12	Benoemen VP's medewerkers en studenten	HRMAM	CvB	SOZ (voor studenten VP's)	Faculteit/Dienst	
		Benoemen VP's klokkenluidersregeling	HRMAM			Faculteit/Dienst	
		Benoemen VP's WI	Faculteit/Dienst		BZ	Faculteit/Dienst	
	13	Benoemen regiehouders sociale veiligheid	FCO	Directeur FCO		Faculteit/Dienst	
	14	Benoemen ombudsman	HRMAM	CvB	MZ	Faculteit/Dienst	
	15	Benoemen leden klachtencommissie ongewenst gedrag	BJZ	CvB		Faculteit/Dienst	HRMAM
	16	Benoeming leden interne mediationpool	BJZ	CvB		Faculteit/Dienst	
	17	Benoeming leden CWI	BBO	CvB		Faculteit/Dienst	CvD, HRMAM
<b>Preventie</b>	18	Acties jaarplan VU	HRMAM	CvB	BJZ, FCO, SOZ		
		Acties jaarplan eenheid	Faculteit / Dienst	Directeur /PF FB			
	19	Onderzoek naar (grotere) trends	Ombudsman	CvB			Faculteit/Dienst
	20	Belevingsonderzoek sociale veiligheid medewerkers	HRMAM	CvB	C&M	Faculteit/Dienst	BJZ, FCO
Belevingsonderzoek sociale veiligheid studenten		SOZ	CvB		Faculteit/Dienst		

	21	Bewustzijncampagnes medewerkers Bewustzijncampagnes studenten	HRMAM SOZ	Directeur HRMAM Directeur SOZ	C&M C&M	Faculteit/Dienst	BJZ, FCO, HRMAM en SOZ
		Training van medewerkers met een taak/ rol i.r.t. sociale veiligheid voor studenten zoals studieadviseurs	SOZ	Directeur SOZ	FCO, BJZ	Faculteit	HRMAM
	22	Hulpmatrix voor medewerkers en studenten					
	23	Werkproces interne mediation	BJZ	CvB			HRMAM
	24	Werkproces klokkenluidersregeling	BJZ	CvB			HRMAM
	25	Werkproces klachtenprocedure ongewenst gedrag	BJZ	CvB			HRMAM
<b>Uitvoering/casuïstiek</b>	26						

## BIJLAGE 2 – GOVERNANCE: WAT VERWACHTEN WE VAN ELKAAR?

		College van Bestuur portefeuillehouder sociale veiligheid					
		Chief Security <sup>1</sup> Office (CSO)	Bestuurszaken (BZ)	Facilitaire Campus Organisatie (FCO)	HRM, Arbo & Milieu (HRMAM)	Student- en Onderwijszaken (SOZ)	Faculteiten en diensten <i>lijnverantwoordelijkheid</i>
STAF	<b>Strategie &amp; beleid</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioritering</li> <li>• Beleidsontwikkeling (incl. preventie-aanbod)</li> <li>• Regelingen</li> <li>• Bewaken integraliteit</li> <li>• Wet- en regelgeving</li> <li>• Sectorale afstemming</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visieontwikkeling integrale veiligheid m.b.v. CIV</li> <li>• Netwerk met directeuren BZ, FCO, HRMAM en SOZ</li> <li>• Bewaken integraliteit en zo nodig escaleren naar CvB</li> <li>• Sectorale afstemming met IV-HO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelingen omtrent sociale veiligheid (o.a. studenten-statuut)</li> <li>• Netwerk met CSO</li> <li>• Bewaken integraliteit in sectorale stuurgroepen i.s.m. CSO</li> <li>• Sectorale afstemming met CJO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beleid campusveiligheid en beveiliging</li> <li>• Huisregels</li> <li>• Netwerk met CSO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beleid sociale veiligheid voor personeel en (beurs- en buiten)promovendi</li> <li>• Arbobeleid</li> <li>• Netwerk met CSO</li> <li>• Aanspreekpunt voor Arbeidsinspectie</li> <li>• Sectorale afstemming met HRNU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beleid sociale veiligheid voor studenten</li> <li>• Netwerk met CSO</li> <li>• Aanspreekpunt voor studentenorganisaties</li> </ul>	n.v.t.
	<b>Beleidsimplementatie en preventie-activiteiten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatie</li> <li>• Aanbod training en scholing</li> <li>• Monitoring en rapportage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centrale communicatie over (integrale) veiligheid</li> <li>• Actief meedenken over communicatie en over integraliteit van training en scholing bij de diensten</li> <li>• Verzamelen cijfers t.b.v. monitoring</li> <li>• Integrale rapportage t.b.v. VU jaarverslag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coördineren rapportage in VU jaarverslag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brede communicatie rond campusveiligheid</li> <li>• Aanleveren cijfers vanuit casushouders en beveiliging</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatie richting medewerkers</li> <li>• Trainingen voor medewerkers en leidinggevenden</li> <li>• Training en certificering vertrouwenspersonen</li> <li>• Aanleveren cijfers vanuit vertrouwenspersonen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatie richting studenten</li> <li>• Trainingen voor student <u>confidants</u> in en besturen van studentenorganisaties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne communicatie over belang sociale veiligheid (en het doen van meldingen)</li> <li>• Rapportage via P&amp;C cyclus</li> <li>• Aanleveren cijfers t.b.v. monitoring</li> </ul>
	Professionele (m.n. eerstelijns) <b>ondersteuning bij casuïstiek</b> <sup>2</sup>	n.v.t.	Klachtencommissie	Casushouders ongewenst en zorgwekkend gedrag	Vertrouwenspersonen (ongewenst gedrag)	Studenten- vertrouwenspersonen <sup>3</sup>	"Klachtencoördinator" <sup>4</sup>
LIJN	<b>Lijnverantwoordelijkheid</b> <sup>5</sup> Casuïstiekafhandeling Implementatie van beleid (voor zover niet centraal)	n.v.t.	<i>zie rechts</i>	<i>zie rechts</i>	<i>zie rechts</i>	<i>zie rechts</i>	Lijnverantwoordelijkheid afhandeling meldingen Stimuleren deelname van medewerkers aan training en scholing Implementatie van preventieve maatregelen

<sup>1</sup> In het Engels gaat het feitelijk om zowel *safety*, als *security*, waar we in het Nederlands met veiligheid kunnen volstaan.

<sup>2</sup> Hier worden t.b.v. de leesbaarheid en overzichtelijkheid alléén de beoogde aanspreekpunten en meest zichtbare/prominente loketten genoemd, niet de talloze andere (gespecialiseerde) rollen en loketten. Zie daarvoor het volledige overzicht van 'pionnen'.




<sup>3</sup> Tenzij we deze rol kunnen en willen combineren met die voor medewerkers.

<sup>4</sup> Het gesprek hierover is nog gaande, maar het gaat dus om de decentrale positionering van deze rol bij de faculteiten.

<sup>5</sup> Lijnverantwoordelijkheid doelt hierbij op datgene wat medewerkers binnen de betreffende eenheid aangaat, bv. casuïstiek binnen de eigen eenheid (in tegenstelling tot stafverantwoordelijkheid vanuit een dienst aan andere eenheden).

## BIJLAGE 3 – SOCIALE VEILIGHEID IN DE JAARPLANNEN




In dit hoofdstuk geeft de eenheid aan hoe zij ervoor staat voor wat betreft sociale veiligheid en welke acties zij komend jaar inzet op dit thema.

	Prioriteiten / doelstellingen behaald of op schema
	Prioriteiten / doelstellingen deels wel, deels niet behaald
	Prioriteiten / doelstellingen niet behaald of niet op schema

### VU-BREDE SOCIALE VEILIGHEIDSPRIORITEITEN

Geef in onderstaande tabellen aan welke acties uw eenheid gaat uitvoeren op het gebied van sociale veiligheid.

Geef een korte toelichting waarom voor deze acties is gekozen en welk doel is gesteld, oftewel bij welk resultaat de eenheid tevreden is. In de rapportage in P12 wordt inzicht gegeven in de aantallen (zonder dat deze op de persoon of casus herleidbaar zijn).

Prioriteiten VU-breed			
Onderwerp	Beschrijf wat de situatie in uw eenheid op dit moment is	Beschrijf welk doel is gesteld en elke acties u gaat uitvoeren in het komende jaar om daar te komen	Voortgangprioriteiten (deze kolom pas invullen bij de 12-maandrapportage, kolom wel laten staan in het jaarplan.  Indien mogelijk graag kwantificeren
Beleid			   + toelichting
Sociale veiligheidsbewustzijn			
Preventie			