



Verslag 15 februari 2021 @Zoom

## UniversiteitsForum

*Speciale sessie in samenwerking met de  
Taskforce Sociale Veiligheid*

# Sociale Veiligheid

Na anderhalf jaar hard werken heeft de Taskforce Sociale Veiligheid op 15 februari haar uiteindelijke rapport gepresenteerd tijdens een speciale sessie van het UniversiteitsForum. De leden van het Forum en tientallen andere geïnteresseerden namen kennis van de belangrijkste aanbevelingen via een panelgesprek met taskforcevoorzitter Liza Mügge en een aantal leden van de taskforce. Het overkoepelende thema en tevens titel van het rapport is het 'doorbreken van de stiltes'. Sociale veiligheid is nog onvoldoende onderwerp van gesprek en misstanden blijven te vaak onopgemerkt.

Dit zijn de drie overkoepelende aanbevelingen van de taskforce om deze problematiek aan te pakken:

1

## Het oprichten van een Expertiseteam Sociale Veiligheid

De UvA heeft veel expertise in huis op het gebied van sociale veiligheid. Het is verstandig om die te bundelen op een centrale plaats waar iedereen kan aankloppen met vragen. Dat kan zowel over een beleidsvraagstuk gaan, maar bijvoorbeeld ook voor begeleiding met een specifieke casus.

2

## Het opnemen van sociale veiligheid in de periodieke zelfevaluatie van organisatieonderdelen

Op dit moment maakt sociale veiligheid nog geen deel uit van de zelfevaluatie die faculteiten, afdelingen, onderzoeksgroepen, diensten en opleidingen periodiek uitvoeren. Het is de hoogste tijd om dat te veranderen. Door sociale veiligheid op te nemen in deze evaluaties is het niet langer afhankelijk van de welwillendheid van individuele bestuurders of er op dit gebied wel of niet verantwoording wordt afgelegd.

3

Start met de bewustwordingscampagne 'Doorbreek de stiltes' om onveilige situaties te herkennen en te voorkomen is bewustwording essentieel. Een campagne via onder andere sociale media en posters kan daaraan bijdragen. Om studenten en medewerkers aan het denken te zetten is het toneelstuk 'The Learning Curve' erg succesvol gebleken. De taskforce adviseert dan ook om binnen de UvA een op maat gemaakte versie van dit toneelstuk op de verschillende faculteiten te organiseren.

Naast de drie overkoepelende aanbevelingen heeft de taskforce een advies geformuleerd voor elk van de vier domeinen: preventie, monitoring, fysieke & online omgeving en het afhandelen van klachten. Vervolgens zijn er nog zeer concrete aanbevelingen geformuleerd per doelgroep. Het volledige rapport, met daarin alle aanbevelingen, is te vinden op de webpagina van de taskforce sociale veiligheid.

Aanwezigen hadden ook de gelegenheid om vragen te stellen. Vanwege de beperkte tijd zijn niet alle vragen ter plekke beantwoord, maar heeft de taskforce deze na afloop alsnog van een schriftelijke reactie voorzien. Deze vragen en antwoorden vind je in de bijlage van dit verslag. Na de presentatie van het rapport zijn de leden van het UniversiteitsForum en enkele andere geïnteresseerden in break-out groepen verder in gesprek gegaan. In tegenstelling tot andere bijeenkomsten kreeg niet elke break-out groep een andere deelvraag, maar kregen zij allen de open opdracht om te reflecteren op de presentatie van het rapport en vragen te formuleren die als uitgangspunt zouden kunnen dienen voor de volgende bijeenkomst.

Omdat de leden niet het rapport hebben kunnen lezen voor deze bijeenkomst is het mogelijk dat sommige punten die worden aangesneden wel degelijk ook in het rapport terugkomen. De volgende keer hebben de leden de gelegenheid gehad om het rapport zelf te bestuderen en kunnen zij wat dieper in de materie duiken.

# Reflecties op presentatie van het rapport

De leden van het UniversiteitsForum zijn in de eerste plaats verheugd over het rapport en beschouwen het als een belangrijke bijdrage aan het verbeteren van de sociale veiligheid aan de UvA. De mate waarin dat gebeurt is echter wel in sterke mate afhankelijk van wat er nu precies met het rapport wordt gedaan. De aanbevelingen lijken namelijk de goede richting op te gaan, maar omdat er nog niet overal even concreet is bepaald wie verantwoordelijk is voor het oppakken van welke aanbeveling is er een risico dat er weinig van terecht gaat komen. In de komende weken moeten de aanbevelingen onder andere op dat vlak worden uitgekristalliseerd in een plan van aanpak, waar het UniversiteitsForum graag over meedenkt. Over de manier waarop de aanbevelingen worden opgepakt moet bovendien duidelijk worden gecommuniceerd aan de academische gemeenschap. Omdat de leden niet van tevoren het rapport hebben gelezen, was het lastig om inhoudelijk in te gaan op de aanbevelingen. Hieronder volgt een reeks punten die in de ogen van de leden bij eerste indruk van de presentatie nog onvoldoende aandacht kregen en dus in de komende periode nog extra aandacht verdienen.

## Gaan de aanbevelingen ver genoeg?

Misschien wel het grootste vraagteken dat de leden bij het rapport plaatsten is de vraag of de aanbevelingen diep genoeg gaan om de oorzaken van sociale onveiligheid aan te pakken. De taskforce benoemt dat de hiërarchische structuur van de universiteit misschien wel de belangrijkste oorzaak is van sociale onveiligheid. Het is echter die structuur zelf die de taskforce grotendeels ongemoeid laat. Hoeveel gaan de aanbevelingen kunnen verbeteren als de onderliggende oorzaak niet wordt aangepakt? Sociale onveiligheid is niet enkel een kwestie van rotte appels, maar van een hiërarchische structuur die blijkbaar niet deugt. Binnen de universiteit is er vaak sprake van een sterke mate van afhankelijkheid, bijvoorbeeld tussen promovendus en promotor. Het veranderen van de academische rangorde is uiteraard niet gemakkelijk, maar de realisatie dat dit systeem sociale onveiligheid in hand helpt zou wel aanleiding kunnen zijn om meer te focussen op oplossingen buiten dat systeem om. Het UniversiteitsForum onderschrijft volledig het belang van goed academisch leiderschap op het gebied van sociale veiligheid, maar wanneer dingen misgaan moet het ook mogelijk zijn om de oplossing te zoeken buiten de academisch/bestuurlijke structuur om.

Een interessante ‘toets’ voor de effectiviteit van de voorgestelde maatregelen zou zijn om een casus uit het verleden (bijvoorbeeld de meest recente van de FGw) op te pakken en na te gaan hoe de gebeurtenissen zich zouden hebben ontwikkeld als alle aanbevelingen uit het rapport al waren doorgevoerd. Had het voorval op die manier voorkomen kunnen worden? Was het eerder aan het licht gekomen? Was de reactie van de faculteit beter geweest? Dergelijke toetsing aan bestaande casussen zou een waardevolle exercitie zijn.

## Leiderschap

De rol van leidinggevenden in de sociale veiligheid van een bepaald team of afdeling is erg groot. De taskforce doet dan ook verschillende aanbevelingen op dit vlak. In de bespreking in het UniversiteitsForum kwamen twee punten naar voren die relevant zijn om mee te nemen in de verdere uitwerking. Allereerst is het noodzakelijk dat leidinggevenden aandacht besteden aan het definiëren van sociaal wenselijk gedrag en dat zij scherp blijven op de naleving daarvan. Verder is één gesprek per jaar (als er überhaupt al een gesprek plaatsvindt) te weinig voor een leidinggevende om voldoende met een werknemer over sociale veiligheid te spreken. Leidinggevenden hebben nu te vaak een te beperkt beeld van de sfeer in de werkgroep of werkvloer.

## Voorkom fragmentatie

De Taskforce Sociale Veiligheid heeft een omvattend rapport gepresenteerd dat relevant is voor alle onderdelen van de UvA, maar zij zijn niet de enigen die zich hard inzetten voor het verbeteren van de sociale veiligheid. Zorg ervoor dat de aansluiting tussen het traject dat volgt op het rapport en de al bestaande inspanningen binnen de verschillende faculteiten optimaal is. Nodig vertegenwoordigers van relevante groepen expliciet uit voor bijeenkomsten als de presentatie van het rapport van de taskforce. Naast die verbinding binnen de UvA zou het ook lonen om meer in gesprek te gaan met andere instellingen. De problematiek met sociale veiligheid is niet uniek voor de UvA en we moeten als universiteiten vooral van elkaar kunnen leren in hoe we die problematiek te lijf gaan.

## Relatie tot diversiteit

Sociale veiligheid heeft veel raakvlakken met diversiteit, maar het is voor de leden niet duidelijk geworden wat de implicaties zijn van deze raakvlakken voor de aanbevelingen. Is er voldoende rekening gehouden met de complexe relaties tussen deze twee thema's? Onderlinge coördinatie tussen het diversiteitsteam en de regiegroep sociale veiligheid is erg belangrijk. De interactie tussen sociale veiligheid en diversiteit is een belangrijk onderwerp om ook op de volgende bijeenkomst van het UniversiteitsForum verder te bespreken.

## Meer werkdruk?

Veel van de aanbevelingen doen een beroep op de beschikbare tijd van werknemers en leidinggevendenden, die daar momenteel al fors tekort aan hebben. De torenhoge werkdruk van een groot deel van de academische gemeenschap vormt een obstakel voor de zorgvuldige aandacht voor sociale veiligheid die nu van de gemeenschap gevraagd wordt. Hoe voorkomen we dat de werkdrukproblematiek de maatregelen tegen de sociale veiligheidsproblematiek in de weg gaat zitten?

## Suggesties voor monitoring

Direct betrokkenen en omstanders van een onveilige situatie spreken zich mogelijk niet uit vanwege de potentieel negatieve consequenties daarvan binnen een uiterst hiërarchische context. Zoek daarom vooral contact met alumni en vertrokken medewerkers om hen te bevragen over de sociale veiligheid binnen de afdeling waar zij vandaan komen. De kans is groot dat zij zich meer vrij voelen om hierover te spreken nu ze zich niet meer in een hiërarchische situatie bevinden en in het geval van vertrekkende werknemers kan het vertrek zelf bovendien veroorzaakt zijn door sociale onveiligheid. Er zit bij voormalige UvA'ers ongelofelijk veel relevante informatie waar we nu onvoldoende uit putten. Dit zou een goede aanvulling kunnen zijn bij de voorstellen van de taskforce voor betere monitoring.

## Zorg voor slachtoffers

Bij de afhandeling van klachten ligt de focus doorgaans vooral op de vraag wat er moet gebeuren met de dader. Wanneer wordt een klacht gegrond verklaard en wat zijn precies de consequenties voor de persoon tegen wie de klacht is gericht? Heldere procedures met bijvoorbeeld het direct wegnemen van onderwijstaken zijn belangrijke stappen voor het verbeteren van de sociale veiligheid. Dat geldt ook voor het grondig onderzoeken van de klacht en het voorkomen dat medewerkers waarnaar een onderzoek loopt zomaar kunnen overstappen naar een andere instelling. Deze focus is echter incompleet; de zorg voor het slachtoffer blijft teveel buiten beschouwing. Sociaal onveilige situaties kunnen verregaande psychische klachten veroorzaken en het goed afhandelen van de officiële klacht is dan een minimale, maar niet voldoende inspanning vanuit de UvA. Het is belangrijk om de klager het gevoel te geven serieus genomen te worden en wanneer nodig ook professionele ondersteuning aan te bieden.

## Communicatie

Het is nog onvoldoende duidelijk waar je precies met welk probleem terecht kunt. De nieuwe wegwijzers voor studenten en medewerkers zijn een stap in de goede richting, maar nog niet iedereen is zich bewust van het bestaan ervan. Het UniversiteitsForum moedigt de aanbeveling van de taskforce om een bewustwordingscampagne te starten dan ook aan. Let daarin vooral ook op de bekendheid van vertrouwenspersonen en de ombudspersoon. Is voor iedereen duidelijk waar je met welk probleem terecht kan en vooral ook wat je ongeveer kan verwachten van wat er met jouw klacht wordt gedaan? Iets anders wat in de communicatie verder opgepakt moet worden is de reikwijdte van wat er wel niet onder sociale veiligheid valt. Het beeld bestaat nu dat het thema primair gaat over het voorkomen van serieuze (mogelijk zelfs strafbare) gevallen van onveiligheid, terwijl sociaal onveilige situaties ook veel subtieler kunnen zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een mogelijke angstcultuur onder studenten rond de wijze van toetsing in een bepaald vak. Verder is nu onvoldoende duidelijk wat we als UvA precies verwachten van omstanders van onveilige situaties. Wat is hun rol en wat verwachten we dat zij ondernemen wanneer ze met een onveilige situatie worden geconfronteerd? Het antwoord op die vraag moet onderdeel zijn van de bewustwordingscampagne.

## Volgende bijeenkomst

De volgende bijeenkomst, op 12 maart, staat opnieuw in het teken van sociale veiligheid. De leden lezen van tevoren het verslag van de taskforce en buigen zich over de concrete voorstellen. Het zou mooi zijn als de leden de kans hebben om het toneelstuk 'The Learning Curve' te bekijken ter inspiratie. Bij de bespreking moet in het bijzonder worden gelet op de vragen die in dit verslag aan bod zijn gekomen; zoals het raakvlak met diversiteit en werkdruk. De uitkomsten van de volgende bijeenkomst worden overhandigd aan de regiegroep sociale veiligheid, die een plan van aanpak maakt naar aanleiding van het rapport van de taskforce en onze input.





Vragen? Neem dan contact op met secretaris  
Roeland Voorbergen  
[universiteitsforum-bb@uva.nl](mailto:universiteitsforum-bb@uva.nl)

# Bijlage: Q&A met de Taskforce

## **Wordt het rapport verspreid onder het personeel?**

Ja, het rapport is gepubliceerd op de webpagina van de taskforce en in de medewerkers- en studentennieuws brieven gecommuniceerd op woensdag 17 februari 2021.

## **Zijn er voorstellen om de rapporteringsroutes te diversifiëren en de machtsstructuren te diversifiëren, zodat er minder macht in minder handen is geconcentreerd (oa gezien voorkomende situaties met angstcultuur)?**

De taskforce beschrijft machtsrelaties en hiërarchie als oorzaak van sociale onveiligheid in paragraaf 5 en geeft in paragraaf 6 oplossingen en maatregelen die kunnen bijdragen aan voorkomen van dit probleem. Ook de overkoepelende aanbevelingen in paragraaf 7 kunnen eraan bijdragen.

## **Is er ook een inschatting gemaakt van de omvang van het probleem?**

Zie hiervoor vooral paragraaf 2 (Sociale onveiligheid in cijfers). Ook paragraaf 3 en 4 gaan in op omvang, gericht op manifestaties en oorzaken.

## **Wat waren de uitslagen van de polls tijdens de presentatie?**

Uitkomsten poll: Ben je...

|     |                            |
|-----|----------------------------|
| 54  | Ondersteunend personeel    |
| 36  | Wetenschappelijk personeel |
| 13  | Student                    |
| 6   | PhD/promovendus            |
| 109 | Totaal                     |

Uitkomsten poll: Waar werk of studeer je?

|    |  |
|----|--|
| 32 | Een van de diensten of staf                                |
| 30 | Faculteit der Geesteswetenschappen                         |
| 15 | Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen         |
| 10 | Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica |
| 9  | Faculteit der Tandheelkunde                                |
| 6  | Faculteit der Rechtsgeleerdheid                            |

|     |                                     |
|-----|-------------------------------------|
| 3   | Faculteit der Geneeskunde           |
| 1   | Faculteit Economie en Bedrijfskunde |
| 106 | Totaal                              |

Uitkomsten poll: De volgende aanbeveling spreekt mij het meeste aan (NB: uitgaande van de presentatie, het rapport was nog niet gepubliceerd)

|     |   |
|-----|---|
| 46  | Bewustwordingscampagne                      |
| 41  | Expertiseteam Sociale Veiligheid            |
| 16  | Periodieke zelfevaluatie Sociale Veiligheid |
| 103 | Totaal                                      |

### **Wat als de leidinggevende zelf de ‘dader’ is?**

Als een medewerker te maken heeft met onveilige situaties of ongewenst gedrag, zijn er verschillende personen en instanties bij wie hij/zij terecht kan. Afhankelijk van de situatie en voorkeur kan de medewerker gebruik maken van de opties die worden weergegeven in de wegwijzer sociale veiligheid. Het bestaande systeem van meldingen en klachten biedt verschillende opties om de situatie te bespreken of om hulp te krijgen in het geval dat de betreffende leidinggevende zelf een oorzaak is van sociale onveiligheid.

Het rapport van de taskforce beschrijft in paragraaf 5 als oorzaken van sociale onveiligheid: machtsrelaties en hiërarchie, het systeem van sociale veiligheid en diversiteit en structurele ongelijkheid. Hierin komt onder andere de situatie van ‘leidinggevende als dader’ aan bod. Verschillende oplossingen en maatregelen (H6) en de Overkoepelende aanbevelingen (H7) kunnen bijdragen aan vroegtijdig herkennen, signaleren en voorkomen van dergelijke situaties.

### **Hoe komen de resultaten van de Medewerkersmonitor op de werkvloer? En wie gaat het gesprek erover aan? Vaak durven medewerkers, die in een onveilige situatie zitten dat niet.**

De resultaten worden gedeeld via de UvA-nieuwsbrieven en staan in de A-Z lijst. In de Monitor zelf kunnen medewerkers (anoniem) hun mening geven over onder meer werkdruk, loopbaanmogelijkheden, communicatie, faciliteiten en interne dienstverlening. Daarnaast kunnen medewerkers ook onderwerpen die niet in het onderzoek aan bod komen, benoemen en toelichten. Het onderzoek maakt duidelijk welke onderwerpen aandacht of wellicht verdiepend onderzoek behoeven en waarover medewerkers tevreden zijn. De Medewerkersmonitor heeft daarmee een signaalfunctie. De resultaten vormen een basis voor de ontwikkeling van beleid en concrete verbeteracties.

Het gesprek erover kan worden gevoerd in teams of onder medewerkers en leidinggevenden. Dat kunnen lastige gesprekken zijn. Het is belangrijk dat ze worden gevoerd. Als dat niet gebeurt, kunnen stiltes ontstaan zoals die in het rapport van de taskforce worden benoemd: stiltes die ontstaan omdat medewerkers bang zijn om zich uit te spreken, vragen te stellen of nieuwe voorstellen te doen. Om dit soort stiltes te doorbreken, geeft de taskforce in het rapport verschillende oplossingen, maatregelen en aanbevelingen.

### **Mbt de bewustwordingcampagne: zitten hier ook trainingen in? Voor medewerkers en studenten?**

Trainingen worden een structureel onderdeel van het aanbod van hulpmiddelen om de sociale veiligheid te versterken. De campagne bestaat enerzijds uit campagne-uitingen en anderzijds uit een website/platform waarop beschikbare hulpmiddelen staan, zoals trainingen. De campagne-uitingen leiden naar dat platform. De inhoud van trainingen en de campagne zullen op elkaar aansluiten en eenduidig en herkenbaar onder de aandacht worden gebracht.

**Ik heb de voorstelling ‘The Learning Curve’ al twee keer meegemaakt en was beide keren diep onder de indruk van wat het teweeg brengt bij de aanwezige personen. Een aanbeveling heb ik wel: de voorstelling is nu enkel in het Engels en is daarmee m.i. niet toegankelijk voor alle belangstellenden. Daarom ook graag een voorstelling in het Nederlands organiseren.**

Dank voor de aanbeveling/vraag. We zullen het bespreken met het Acteursgenootschap van The Learning Curve.

**Als dit nu zo’n prioriteit heeft: komt er dan ook daadwerkelijk budget voor vrij? Nu krijgen vertrouwenspersonen geen uren voor hun werk, toch?**

Vertrouwenspersonen hebben toegewezen tijd en faciliteiten om hun rol uit te voeren.

**Wordt er ook rekening gehouden met de verschillen in cultuur tussen faculteiten?**

Ja, de oplossingen en maatregelen zijn ingedeeld in domeinen en in doelgroepen. Zo zijn maatwerkoplossingen samen te stellen gericht op de specifieke situatie per organisatieonderdeel of doelgroep. Ook de overkoepelende aanbevelingen bieden ruimte

aan een gerichte aanpak.

### **Ik heb van de bewustwordingscampagne niets gemerkt. Komt die nog?**

De bewustwordingscampagne is gepland in het voorjaar van 2021. Exacte start is nog niet bekend.

### **Andere universiteiten hebben een systeem van online anoniem melding. Waarom kunnen wij dat niet oprichten?**

De taskforce doet hier geen aanbevelingen over. Het systeem van sociale veiligheid zoals het domein borgen en afhandelen van klachten, de positie van de ombudsfunctionaris en inbedding vertrouwenspersonen is door anderen doorgelicht. Aan procedurele verbetering van dit systeem is het afgelopen jaar doorlopend gewerkt. De taskforce gaat wel in op de subjectieve beleving van en het vertrouwen in het systeem. Zie o.a. paragraaf 6.4 over borgen en afhandelen van klachten.

De externe commissie die in opdracht van het CvB onderzoek heeft gedaan naar (de werking van) het systeem van meldingen en klachten met betrekking tot sociale veiligheid op de UvA, behandelt in haar adviesrapport op p13 en p26 het onderwerp 'anonymiteit'.

De UvA heeft een onafhankelijk meldpunt ongewenst gedrag, naast de andere voorzieningen in de wegwijzer sociale veiligheid. Alle meldingen die bij dit meldpunt binnenkomen, worden door CAOP geregistreerd en doorgezet naar de UvA. Het CAOP bewaakt dat de meldingen door de UvA worden opgevolgd. Ga voor informatie en contactgegevens naar: [www.meldpuntongewenstgedraguva.nl](http://www.meldpuntongewenstgedraguva.nl)

### **Sommigen denken dat de UvA meer geeft om imago. Is er sprake van een imagoprobleem?**

In het rapport van de taskforce wordt 'de beleving van het borgen en afhandelen van klachten' genoemd in 6.4, waarin onder andere het vertrouwen van medewerkers en studenten in het systeem wordt belicht, nazorg en de 'zachte kant' en de 'harde kant' van behandeling van meldingen en klachten.

Het gaat de UvA om het bieden van een sociaal veilige omgeving waar studenten en medewerkers mogelijkheden moeten hebben om zorgen, dilemma's en klachten aan de orde te stellen, zij moeten zich veilig voelen om dat te doen en overtuigd zijn dat hun melding of klacht serieus wordt genomen. De UvA heeft systemen en processen doorgelicht en verbeterd en werkt aan het

herkennen, bespreken en voorkomen van ongewenst gedrag. De aanbevelingen van de taskforce helpen bij het verder bouwen aan het 'huis van sociale veiligheid' en aan de bekendheid van en het vertrouwen in de processen voor melden en afhandelen van klachten.

### **Waarom is het geen 'onderzoek' wat de Taskforce heeft gedaan?**

De opdracht van de taskforce was niet om een onderzoek te doen, maar om een integrale aanpak van het thema sociale veiligheid te ontwikkelen voor medewerkers en studenten en het katalyseren van verbeteringen in beleid en cultuur. De taskforce heeft daarvoor een uitvoerige probleemanalyse gedaan en informatie opgehaald uit verdiepende gesprekken en online vragenlijsten, waarop de oplossingen, maatregelen en aanbevelingen zijn gebaseerd.

Eerder zijn diverse onderzoeken gedaan op het gebied van sociale veiligheid aan de UvA. De taskforce heeft hiervan gebruik gemaakt, 'staat op de schouders van en bouwt voort op een combinatie van deze rijke interne en externe kennis' (p7).

### **Veel mensen ervaren negatieve consequenties bij het uitspreken over ongewenst gedrag (harassment). Wat moet er gebeuren met deze 'backlash'? Wat kunnen leidinggevenden daarin doen?**

Door meer aandacht voor preventie (bijvoorbeeld een bystander training) en bewustwording (campagne) moet het normaler worden om elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag. De taskforce geeft als aanbeveling dat leidinggevenden getraind moeten worden om medewerkers hierin goed te kunnen ondersteunen en negatieve consequenties leren herkennen en bespreken.

### **Waarom interne zelf-evaluatie als het probleem deels zit in machtsverhoudingen waar mensen elkaar de hand boven het hoofd houden? Is het dan niet beter om externe evaluaties te laten doen?**

Zie meer informatie over de Periodieke zelf-evaluatie in paragraaf 7.2 van het rapport. In deze aanbeveling zegt de taskforce dat faculteiten en diensten moeten kunnen aantonen hoe zij werk maken van het integraal monitoren, signaleren en waarborgen van sociale veiligheid op het niveau van de afdeling, onderzoeksgroepen en teams.

## **Naast normen en waarden over grenzen van ongewenst gedrag gaat sociale veiligheid ook over subjectieve ervaringen, wat doet de universiteit met dat gegeven?**

De taskforce beschrijft dat er verschillende werelden en perspectieven bestaan en dat niet alle gevoelens van sociale onveiligheid altijd duidelijk te definiëren zijn. Er is vaak een grijs gebied tussen de perspectieven en beleving van de betrokkenen, waarin op een bepaald moment voor iemand een grens wel of niet wordt overschreden (p14). De aanbeveling van de taskforce voor de bewustwordingscampagne en ook de overige aanbevelingen en een aantal oplossingen en maatregelen dragen bij aan het herkennen en bewust worden hiervan, aan het doorbreken van stiltes en bespreekbaar maken van 'sociale (on)veiligheid'.

## **Sluiten de aanbevelingen wel aan op de complexiteit van de problematiek? Het lijkt alsof een expertiseteam weer opnieuw gaat uitzoeken wat dan het probleem is, terwijl we volgens mij al best goed weten welke oorzaken er zijn. Mijn inziens is de checklist het beste, dat werkt ook in ziekenhuizen heel goed.**

Zie 7.1 voor meer informatie over het expertiseteam; dit team zorgt ervoor dat het bestaande systeem beter kan functioneren. Het expertiseteam richt zich op hulp en ondersteuning bij de aanpak van specifieke problemen, is een knooppunt en werkt als spin in het web nauw samen met afdelingen en diensten die verantwoordelijk zijn voor verschillende facetten van het systeem zoals Juridische Zaken en HR.

## **Opmerkingen van deelnemers**

- Herkennen, erkennen en onderkennen start bij bewustwording.
- Zelfevaluatie kan ook betekenen dat de organisatie een hand boven het hoofd van bepaalde personen kan houden (of zo gevoeld kan worden). Een externe onafhankelijke partij daarin zou al kunnen helpen denk ik.
- Bewustwordingscampagne: het begint bij het bespreekbaar maken van gedrag / ongewenst gedrag.