

Terugblik bijeenkomsten Plan van aanpak Prevent Care Cure

**Gesprekken CvB en decanen/directeuren met medewerkers en studenten
Radboud Universiteit**

10 bijeenkomsten periode februari – maart 2024 en 5 verdiepende gesprekken periode april – mei 2024

BIJEENKOMSTEN EN VERDIEPENDE GESPREKKEN PLAN PREVENT CARE CURE

- Er zijn tien bijeenkomsten voor medewerkers en studenten in de periode februari – maart 2024 georganiseerd. Eén bijeenkomst per faculteit, één voor Radboud Services/Bestuursbureau, één voor Radboud Docenten Academie en één voor DCCN.
 - Doel van de bijeenkomsten is te luisteren naar ervaringen en behoeften vanuit de medewerkers en studenten en input mee te nemen voor de uitwerking voor het projectplan Prevent-Care-Cure.
 - Ruim 900 deelnemers, gemiddeld 90 medewerkers en studenten waren per bijeenkomst aanwezig..
 - Het aanbieden van twee Engelstalige bijeenkomsten en simultaan vertaling werd gewaardeerd. Het aanbod van individuele simultaanvertaling is 15 keer gebruikt.
 - De verscheidenheid aan vragen, opmerkingen en meningen is groot. Positieve feedback op aanwezigheid van voltallig CvB.
-
- In april en mei 2024 zijn er vijf verdiepende gesprekken georganiseerd voor medewerkers en studenten, eveneens bedoeld om feedback over het plan van aanpak te geven zonder aanwezigheid van bestuurder(s).
 - Radboud Reflects heeft in opdracht van het CvB de verdiepende gesprekken gefaciliteerd.
 - Er hebben in totaal 25 medewerkers deelgenomen aan de verdiepende gesprekken.
 - Het merendeel van de deelnemers aan de gesprekken is van het OBP afkomstig. Zeven van de 25 deelnemers waren WP.
 - Er hebben geen studenten deelgenomen aan de gesprekken. Zij zijn twee keer uitgenodigd via mail, dit heeft geen respons opgeleverd.

Eenheid	Datum	Deelnemers
FdL	8 feb	84
RS/BB	19 feb	186
DCCN	20 feb	45
MF	22 feb	4
FdR	26 feb	99
FFTR	28 feb	72
FSW	4 maart	99
FNWI	7 maart	129
RDA	11 maart	49
FdM	12 maart	142

Bijeenkomst	Datum	Deelnemers
Bijeenkomst 1	11 april	17
Bijeenkomst 2	17 april	4
Gesprek	17 april	1
Gesprek	24 april	1
Gesprek	6 mei	2

HOOFDPUNTEN UIT DE GESPREKKEN

VRAAG: WAT ALS EERSTE AAN TE PAKKEN ALS HET GAAT OM SOCIALE VEILIGHEID?

- **Hiërarchie en afhankelijkheid** in de werkrelatie zijn risicofactoren als het gaat om sociale veiligheid. Advies is dit universiteitsbreed aan te pakken. Zo is bijvoorbeeld de relatie tussen PhD en supervisor kwetsbaar.
- In alle gesprekken kwam naar voren dat veel medewerkers en studenten een **hiërarchische en gesloten cultuur** ervaren, wat een negatieve invloed heeft op een sociaal veilig werk- en studieklimaat.
- Let daarbij ook op het gegeven dat relatief kleine voorvallen grote impact kunnen hebben. Het is van belang ervoor te zorgen dat iedereen zich vrij voelt op situaties terug te kunnen komen want in een gesloten cultuur voelt niet iedereen zich vrij zich uit te spreken. Faciliteer (en train) mensen om hen te ondersteunen en leer hen om te gaan met ongemak.
- De wens zorgvuldig te werk te gaan kan een **transparante communicatie** over de aanpak van signalen, meldingen en klachten in de weg zitten en belemmert een heldere normstelling. Communiceer zo open en snel mogelijk over het proces. Geef aan wie er op welk moment waarover wordt geïnformeerd zonder inhoud of personen te noemen.
- **Openheid en vertrouwen** is het fundament voor dialoog en samenwerking. Zorg dat mensen ervaren dat hun stem gehoord wordt en er een cultuur is van samen doen. Dat gaat niet vanzelf. Investeer in het versterken van de communicatieve vaardigheden van de organisatie als geheel, in het bijzonder in het oprecht luisteren en ontvankelijk zijn van wat van 'onderaf' wordt signaleerd.
- Veel deelnemers wezen erop dat er positieve energie is om de problemen rond sociale veiligheid aan te pakken en hun steentje willen bijdragen. Benut de **positieve energie**. Ontwikkel een klimaat van openheid en vertrouwen waarin mensen het gevoel hebben dat er ruimte is om zich te laten horen, hun bijdrage zinvol is en ze kunnen rekenen op de steun van leidinggevenden.
- In alle gesprekken werd de rol van **leidinggevenden** benoemd als cruciaal in het bevorderen van een sociaal veilige cultuur. Geconstateerd werd dat de invloed van een smaldeel van leidinggevenden die niet het goede voorbeeld geven, grote negatieve invloed hebben op het gevoel van sociale veiligheid. Neem leidinggeven als professie serieus. Zorg dat leidinggevenden over de juiste capaciteiten beschikken die nodig zijn in deze functie.
- Er is vaak benadrukt dat **voorbeeldgedrag** van groot belang is en het vertrekpunt is van waaruit de verandering zich binnen de universiteit kan gaan verspreiden. Mensen passen hun gedrag aan omdat ze anderen dat zien doen. Van leidinggevenden, WP en bestuurders mag verwacht worden dat zij moreel leiderschap tonen en de waarden 'moed, verbinding en openheid' uitdragen en integreren in de dagelijkse praktijk.
- **Versterk het moreel leiderschap en integriteit** in leiderschapsprogramma's. Ontvankelijkheid voor feedback en zelfreflectie –ook over de impact van eigen invloed en macht- zijn daarbij belangrijk.

HOOFDPUNTEN UIT DE GESPREKKEN

VRAAG: WAT ALS EERSTE AAN TE PAKKEN ALS HET GAAT OM SOCIALE VEILIGHEID?

- **Train** leidinggevend en op het gebied van sociale veiligheid en spreek hen aan op hun verantwoordelijkheden op dit gebied. Maak trainingen minder vrijblijvend / verplicht voor leidinggevend en zodat alle leidinggevend en de training volgen. Organiseer eveneens bystander trainingen voor medewerkers en studenten en maak deze –waar mogelijk- ook minder vrijblijvend.
- In de gesprekken is naar voren gebracht dat de **afhandeling van klachten** te wensen overlaat. De lange doorlooptijd, de onduidelijke route en onduidelijkheid over de uitkomsten werden hierbij vaak genoemd. Maak de route bij klachten en meldingen duidelijker. Zorg voor snellere afhandeling. Maak transparant wanneer en hoe een klacht is afgehandeld. Richt een zichtbare en vindbare hulpstructuur in voor sociale veiligheid op centraal niveau.
- Ook werd aandacht gevraagd hoe om te gaan **met kwesties die al langer spelen**, maar niet aan elkaar gekoppeld lijken te worden. Verschillende interventie zijn daarbij genoemd: eerder oppakken informele signalen, sneller in grijpen en de-escaleren, centraal registreren van meldingen en klachten. Ook wordt er niet doorgepakt wanneer dit passend lijkt, en ontbreken richtlijnen hoe te handelen in dergelijke situaties of zijn deze niet bekend.
- In de gesprekken kwam meerdere keren naar voren voldoende **nazorg** te bieden. Deelnemers gaven aan soms weinig nazorg voor melders te ervaren. Dat geldt ook voor degenen over wie een melding of klacht is gedaan. Neem in de uitwerking mee om dat bij melder, beklagde en eventueel omstanders te checken over de afwikkeling en bied ondersteuning als dat gewenst is, ook over langere tijd.
- **Leer van ervaringen** Evalueer afgeronde trajecten en leer ervan bij nieuwe casuïstiek en pas de communicatiestrategie er op aan.
- Maak de **scheiding tussen OBP en WP minder hard** dan deze nu is en verminder de sterke (informele) hiërarchische verhouding. De nadruk op het onderscheid en verschil tussen deze twee groepen, wordt als negatief ervaren.
- In de gesprekken werd vaak **opgeroepen tot actie** en niet te blijven hangen in plannen maken. Pak vanuit een positieve houding en met behulp van de energie die er nu is dingen daadwerkelijk aan. Reageer niet alleen achteraf op dingen die fout zijn gegaan. Laat zien waar we met de Radboud Universiteit naar toe willen. Laat met daden zien dat het college van bestuur sociale veiligheid belangrijk vindt en verandering wil.

BIJLAGE 1 BLOEMLEZING

“Hoe hoger je staat, hoe platter je de organisatie ervaart. Dit leidt tot blinde vlekken.”

“Onderschat niet dat studenten ervaren dat zij ‘onderaan de voedselketen staan’ bij onveiligheid in de collegezaal.”

“Als een leidinggevende zich kwetsbaar op stelt zal de toegankelijkheid van deze persoon voor de medewerkers toenemen. Als een medewerker zich kwetsbaar opstelt wordt het voor een leidinggevende of een collega makkelijker om deze persoon te helpen.”

“Let op het woord ‘samen’ in de communicatie in het plan van aanpak. Dit kan onbedoeld ervaren worden als het ontkennen van de hiërarchie in de relatie.”

“Besteed in het plan van aanpak niet alleen aandacht aan wat je níet meer wil (onveilige situaties) maar aan wat je wél wil bereiken (‘How can we make a happy workplace’).”