

Programma Sociale Veiligheid FSW

2024-2025

Inhoudsopgave

1. Totstandkoming	3
2. Uitgangspunten	4
2.1 Cultuurverandering en leiderschap als fundament voor echte verandering.	4
2.2 Lerend programma	5
2.3 Integraal verbinden en borgen	5
2.4 Verschillende doelgroepen en invalshoeken	6
3. Opbouw programma 2024	6
3.1 Ondersteuningsprogramma: advies op maat	6
3.2 Ondersteuningsprogramma: breed aanbod	7
3.3 Optimaliseren hulpstructuur	8
3.4 Communicatie	9
3.5 Projectteam 2024	11
4. Tot slot	12

1. Totstandkoming

Sociale veiligheid is een belangrijke strategische pijler van het jaarplan FSW voor het collegejaar 2023 en 2024. Door de recente meldingen en media-aandacht kreeg dit thema de laatste maanden extra aandacht en leidde het tot veel vragen binnen de faculteit. Deze afgelopen periode heeft het bestuur gesterkt om deze pijler op een goede en bestendige manier vorm te geven.

Na een pilot in de zomer van 2023 zijn contouren beschreven voor een programma sociale veiligheid FSW 2024-2025. De richting en visie van het voorjaar is opgetekend door professionals en in het najaar aangevuld en getoetst vanuit de doelgroep in de faculteit. Het vierde kwartaal van 2023 is gebruikt om input op te halen en de dialoog te voeren met verschillende doelgroepen zodat er voldoende draagvlak en aansluiting ontstaat bij de inhoud van het programma.



Er zijn hiertoe in oktober en november jl. gesprekken met verschillende homogene focusgroepen gevoerd, bestaande uit medewerkers OBP, studenten, postdocs, promovendi, leidinggevenden, docenten en universitair studenten. Er is ook gesproken met studieverenigingen, coördinatoren graduate school, coördinator vertrouwenspersonen, vertrouwenscontactpersonen en de FSR en OC. Ook is er een klankbordgroep geformeerd van wetenschappers op het gebied van sociale veiligheid, om hun perspectief op het programma te betrekken. En een brede adviesgroep is gevormd bestaande uit een coördinator graduate school, coördinator vertrouwenspersonen, een externe adviseur en de HR-manager van FSW. Drie theaterworkshops zijn gegeven, voor studenten en medewerkers. Het projectteam heeft meerdere leidinggevenden geadviseerd bij de organisatie van hei-of teamdagen, gericht op sociale veiligheid en er is een heimiddag voor hoogleraren gewijd aan het onderwerp sociale veiligheid. Er is een emailadres en een website tot stand gekomen en via de weekupdates is dat onder de aandacht gebracht. Ook heeft de actualiteit van de casuïstiek geleid tot leerzame inzichten.

Tot slot hebben we aansluiting gezocht met de ontwikkelingen binnen de gehele universiteit en is er getoetst aan het theoretisch kader van het KNAW-rapport 'sociale veiligheid binnen de Nederlandse wetenschap' en de aanpak van andere universiteiten op dit vlak.

Uit de ervaringen en opgehaalde informatie valt een aantal zaken op:

- Medewerkers waarderen een programma en hulpstructuren, maar benadrukken de verantwoordelijkheid van de organisatie om te zorgen voor een sociaal veilige omgeving.
- Leidinggevendenden hebben een lastige dubbele rol: enerzijds als onderdeel van een kwetsbaar systeem met een machtsverhouding en anderzijds als verantwoordelijk leider.
- Leidinggevendenden geven aan zich soms bewust onbekwaam te voelen als het gaat om hun verantwoordelijke rol t.a.v. sociale veiligheid.
- Onder medewerkers is er behoefte aan maatwerk in het aanbod.
- Het bereiken van studenten vereist een andere aanpak. In gesprekken met kleine groepen is er veel belangstelling en bereidheid om mee te denken. De behoefte lijkt uit te gaan naar hen meer empoweren.
- Het bestuur heeft goede intenties en is bij casuïstiek nog zoekende naar een juiste balans tussen transparantie, snelheid en zorgvuldigheid.
- Er bestaan verschillende meningen over het wel of niet verplichten van deelname aan aanbod aan trainingen en workshops.
- Naast aanbod voor peers en homogene groepen is het waardevol om heterogene teams samen in een leerproces te zetten.
- De kenmerken van de academische setting zetten sociale veiligheid onder druk en dit zal niet zonder meer verdwijnen.
- De behoefte wordt geuit om vroeger in het proces in te grijpen, al bij een 'niet-pluis-gevoel', om te voorkomen dat er een 'casus' ontstaat. En men geeft aan dat het van belang is om ervoor te waken dat er een te strak genormeerde situatie ontstaat.

Alle opgehaalde informatie is vertaald in contouren van het programma.

2. Uitgangspunten

Het programmaplan is gebaseerd op een aantal uitgangspunten en randvoorwaarden.

2.1 Cultuurverandering en leiderschap als fundament voor echte verandering.

Het strategische speerpunt 'sociale veiligheid' kreeg extra urgentie door de casuïstiek van de afgelopen maanden. De behoefte aan snelle veranderingen is begrijpelijk. Maar sociale veiligheid is een uitvloeisel van organisatiecultuur en verankerd in verantwoordelijk leiderschap en afspraken hoe mensen met elkaar wensen om te gaan¹. Het structureel bevorderen van sociale veiligheid bereik je dan ook niet met



¹ CAOP; Van Dijk, M., Stevenson, S. Februari 2023. Sociale Veiligheid inbedden in organisatiecultuur: Deel 2 van 3: Sociale veiligheid bevorderen op de werkvloer. Op www.caop.nl.

alleen een programma. In de basis vraagt het om een open cultuur waarin we elkaar kunnen aanspreken op gewenste omgangsvormen, geborgd in leiderschap en afspraken over gewenst gedrag, waar het programma bij aan kan sluiten en aan kan ondersteunen. Vanuit het realistische besef dat de specifieke kenmerken van een academische organisatiestructuur sociale veiligheid onder druk zetten.

Voor veranderkundige borging is het belangrijk dat er een gedeeld gevoel van urgentie is, dat er een gemeenschappelijk beeld van de gewenste situatie bestaat en dat leiders zich hieraan committeren.

2.2 Lerend programma

We richten ons met de uitwerking van het programma in eerste instantie op invulling van het jaar 2024. Regelmatig wordt tussentijds geëvalueerd en kan een tweede peiling of vervolg-MTO inzicht geven in bereikte resultaten. Door de afstemming binnen de bestaande hulpstructuur te optimaliseren, zal er ook meer informatie beschikbaar komen t.a.v. sociale veiligheid. Op basis van alle hieruit geleerde lessen zal vervolgens het programma worden geëvalueerd en bijgesteld. In september 2024 zal het projectteam een presentatie aan het bestuur geven ter evaluatie met een vooruitblik 2025.

Ook zullen ontwikkelingen in de context gemonitord moeten worden ten aanzien van de impact op het FSW-programma. Denk hierbij aan de plannen binnen de gehele universiteit, de resultaten van het PQ (personeelsenquete/personnel questionnaire) en de uitkomst van de Healthy Student Life enquête.

2.3 Integraal verbinden en borgen

Om sociale veiligheid te borgen binnen de faculteit zijn er allerlei veranderingen nodig of mogelijk die niet of minder in scope zijn van het programma. Denk hierbij aan bijvoorbeeld het aanbieden van lesinhoud over sociale omgang in het onderwijscurriculum van studenten. Of gewenste omgangsvormen (meer) integreren in werving en selectie, bij de onboarding, bij functioneren en beoordelen en promotiebeleid. Deze HR-zaken zijn niet te beslissen door het projectteam en het is van belang dat het bestuur dit bewaakt. We bevelen dan ook aan om de cultuurverandering (bestuur), het programma sociale veiligheid (projectteam), onderwijs (onderwijsdirecteur) en de HR-instrumenten (HR) goed te integreren door hier met regelmaat over af te stemmen, met een integrale blik op sociale veiligheid. Ook is de integratie met programma's rondom leiderschapsontwikkeling en erkennen en waarderen van belang, vanwege de raakvlakken.

De projectleider van het programma neemt een faciliterende en coördinerende rol in en het is belangrijk dat het bestuur verantwoordelijkheid voelt en neemt t.a.v. borging, voornamelijk vanuit hun bestuurlijke en beleidsmatige rol.

2.4 Verschillende doelgroepen en invalshoeken



Uit de gesprekken die zijn gevoerd komt een breed palet aan ondersteuningsbehoeftes voor verschillende doelgroepen naar voren. Er is behoefte aan een programma dat zich richt op zowel medewerkers als studenten en binnen de groep medewerkers weer op verschillende subgroepen, zoals promovendi, leidinggevenden en (onderzoeks)teams. De behoeften richten zich op ondersteuning van individuen, maar ook van teams, op homogene en heterogene groepen en qua inhoud op bewustwording en op het versterken van handelingsvaardigheid. Ook moet er oog zijn voor sterke borging, zodat er na 2024-2025 een stevige structuur staat ter ondersteuning van sociale veiligheid. Denk hierbij aan bijvoorbeeld training en professionalisering van HR-medewerkers en studieadviseurs op het gebied van sociale veiligheid. Of het verzorgen van intervisieaanbod voor leidinggevenden. Ook het bestuur is een doelgroep, om te leren van ervaringen uit het verleden.

Het is lastig om voor alle doelgroepen al deze dimensies te vertegenwoordigen in het programma. Daarom is er een selectie gemaakt voor het eerste half jaar en zal al lerend gekeken worden naar wat werkt en waar behoefte ontstaat.

3. Opbouw programma 2024

Hieronder beschrijven we de onderdelen van het programma 2024:

1. Een ondersteuningsprogramma, voor verschillende doelgroepen en gericht op:
 - a. Advies op maat (adviseur sociale veiligheid);
 - b. Breed aanbod.
2. Optimalisatie van de bestaande 'hulpstructuur'.
3. Een communicatieplan en inrichting van informatievoorziening en instrumenten.
4. Bemensing team.

Deze onderdelen worden in de onderstaande paragrafen nader toegelicht.

3.1 Ondersteuningsprogramma: advies op maat

De adviseur sociale veiligheid heeft als doel om alle leidinggevenden en afdelingen binnen FSW te ondersteunen op het gebied van sociale veiligheid, door op maat te adviseren en te helpen bij de uitvoering. Door ervaring zal een toolkit worden opgebouwd, met daarin zaken als werkvormen, moderatoren en instrumenten. Door

middel van communicatie zal dit aanbod bekend worden gemaakt en wordt er vraaggericht gewerkt, omdat we uitgaan van intrinsieke motivatie en een bestaande hulpvraag. In 2023 worden op deze manier al vier teams ondersteund en in het eerste kwartaal van 2024 zal hier door middel van communicatie extra aandacht aan worden besteed.

3.2 Ondersteuningsprogramma: breed aanbod

In bijlage 1 is zijn de wensen ten aanzien van het brede aanbod beschreven wat aan de verschillende doelgroepen aangeboden kan worden gedurende 2024 en 2025, gebaseerd op de gevoerde dialogen en opgehaalde informatie. Uit dat brede aanbod hebben we een aantal zaken gedestilleerd om in het eerste kwartaal te gaan uitwerken, om in de eerste helft van 2024 aan te bieden. Op basis van de behoefte uit de gevoerde gesprekken zal de focus in die periode meer op medewerkers liggen dan op studenten.

We stellen voor om onderstaande activiteiten in de eerste helft van 2024 op te pakken:

1. De week van sociale veiligheid met daarin:
 - a. Presentatie door bestuur en projectteam programma sociale veiligheid;
 - b. De hele week actieve aandacht en explicitering van de gewenste cultuurverandering en omgangsvorm 'zo werken en leren wij samen';
 - c. Promotie van de FSW-hulpstructuur: voor wat kun je bij wie terecht?;
 - d. Dialogsessies over gedragscodes, met als thema 'niet-pluis-gevoel';
 - e. Gratis lezingen of workshops voor studenten;
 - f. Lunchbijeenvkomsten met het bestuur, vanuit beleidsmatig oogpunt.
2. Intervisieproces en -trajecten, in bepaalde opbouw, onder professionele begeleiding voor leidinggevend en docenten met als thema's gedragsdilemma's en bijsturen van gedrag.
3. Training HR-professionals: gecoördineerd vanuit de divisie HR en met als doel om de HR-professionals van FSW uiterlijk in het tweede kwartaal scholing te kunnen aanbieden op het gebied van sociale veiligheid en casuïstiek.
4. Promoten adviseur sociale veiligheid en op maat ondersteunen van afdelingen: de propositie van de adviseur wordt uitgewerkt en wordt door middel van communicatie onder de aandacht gebracht van leidinggevend.
5. Overleggen in te plannen:
 - a. Integraal gesprek over sociale veiligheidsmaatregelen met HR, onderwijs en bestuur, coördinatie door projectleider;



- b. Hulpstructuur medewerkers bij elkaar brengen, door adviseur sociale veiligheid;
 - c. Hulpstructuur studenten bij elkaar brengen, door wellbeing officer.
- 6. Reflectiesessies onder begeleiding met het bestuur over hun eigen handelen, hun beleidsmatige rol en dilemma's.
- 7. Het bestuur adviseren op het gebied van expliciteren van de cultuur- en leiderschapsverandering en hen ondersteunen bij de organisatie van bijbehorende bijeenkomsten.
- 8. Samen met het bestuur, de Taskforce en input vanuit centraal maken van een 'draaiboek bij casuïstiek' door recente ervaringen te evalueren, te leren van fouten en te vertalen naar een gewenste aanpak.

3.3 Optimaliseren hulpstructuur

Met de FSW-hulpstructuur worden de bestaande contactpunten en/of -personen bedoeld, die te benaderen zijn bij een probleem of casus op het gebied van sociale veiligheid. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een studieadviseur voor studenten, vertrouwenspersoon, vertrouwenscontactpersoon/lokale support officers of de AMD. Een beoogde doel van de hulpstructuur is, om naast de ondersteuning van individuen, ook te kunnen adviseren op gebied van sociale veiligheid.

Binnen het programma pakken we een aantal zaken op:

1. In het kader van dit programma wordt begin 2024 de hulpstructuur FSW goed in kaart gebracht, met de expliciete focus op sociale veiligheidscontactpunten. Deze verduidelijkende vorm zal grafisch en mogelijk interactief zijn, en we onderzoeken hoe we dit zo gepersonaliseerd mogelijk kunnen aanbieden aan de gebruiker. Hiermee beantwoorden we vragen naar duidelijke wegen om te bewandelen in het geval van sociale onveiligheid en promoten we (o.a. tijdens de week van sociale veiligheid) de bestaande, maar soms moeilijk te vinden, faciliteiten die we al bieden.
2. Binnen het programma benoemen we twee coördinatoren voor de hulpstructuur, de adviseur sociale veiligheid voor medewerkers en de wellbeing officer voor studenten, met als doel een up-to-date-overzicht, coördinatie en optimalisatie. Een onderdeel van hun taak is om op te halen welke opleidings- of trainingsbehoefte er bestaat voor de mensen in de hulpstructuur en hoe dat kan worden ingevuld.
3. Wanneer de hulpstructuur duidelijker is geworden, en informatievoorziening niet meer een obstakel vormt voor mensen die ergens terecht willen, kunnen we inzicht krijgen op de daadwerkelijke effectiviteit van de bestaande contactpunten

en –personen. Dit zal in september 2024 worden meegenomen in de evaluatie van het programma sociale veiligheid.

4. Tot slot gaan we de informatie rondom de hulpstructuur aanvullen met procesinformatie rondom casuïstiek en meldingen. Wat gebeurt en na een melding? Wat zijn de acties van een bestuur na een melding? Hierbij zullen we aansluiten bij de ontwikkelingen universiteit breed, o.a. als gevolg van het externe onderzoek door het bureau Governance en Integrity.

5. Ten slotte omvat het verduidelijken van de hulpstructuur niet alleen behulpzaamheid voor de individuen die er gebruik van maken, maar bevat het ook een manier voor beleidsmakers en het faculteitsbestuur om adviezen te verzamelen over het thema. Het hebben van meer zicht op de interne contactpunten en –personen (d.m.v. de coördinatoren) geeft de mogelijkheid om te vragen of er zorgwekkende trends zijn waarnaar gehandeld moet worden; of in het algemeen om met deze mensen in gesprek te gaan over hun behoeftes en ideeën m.b.t. sociale veiligheid. De coördinatoren zijn in die zin ook een contactpunt voor de contactpunten en –personen om issues aan te brengen bij het bestuur.

3.4 Communicatie



Een succesvolle integratie en uitvoering van het programma sociale veiligheid staat of valt met het bereiken van onze doelgroepen. Als onze doelgroepen de juiste informatie niet ter ore komt of niet eenvoudig kunnen vinden, dan wordt het een onmogelijke opgave om verandering in de faculteit te kunnen realiseren.

3.4.1 Verzamelplaats

Voor onze doelgroepen moet de vindbaarheid van alle relevante informatie zo laagdrempelig mogelijk zijn. Alle informatie, bronnen en activiteiten die zijn gekoppeld aan het programma sociale veiligheid, worden daarom gepresenteerd op de [webpagina](#) van sociale veiligheid.

Het doel van deze pagina is om de bezoeker in een oogopslag een overzichtelijk en uitputtend beeld te geven van alle relevante informatie over sociale veiligheid binnen de faculteit en een hub te zijn voor alle tools, handvatten en activiteiten die worden aangeboden. Voorbeelden hiervan zijn de gedragscodes van de universiteit en de faculteit, hulpstructuren om bij de juiste diensten of personen te komen, informatie over

procesverloop bij bijvoorbeeld meldingen, activiteiten zoals de theaterworkshop en instrumenten zoals e-learnings.

In alle promotie, voor bijvoorbeeld activiteiten, wordt verwezen naar de webpagina voor meer informatie of voor registratie. Het is dan ook zaak om de informatie zo compleet mogelijk weer te geven op de webpagina.

3.4.2 Betrokkenheid en herkenbaarheid

Hoe meer betrokken de doelgroepen zijn bij het programma, des te effectiever de veranderingen op het gebied van cultuur en organisatie. Deze betrokkenheid wordt bereikt door te communiceren met een aansprekend doel, door de doelgroep te betrekken en door successen te delen, bijvoorbeeld door middel van testimonials van deelnemers of resultaten na een volgende peiling. Ook zullen we gedurende het programma blijven luisteren en vragen om feedback.

Tegelijkertijd moet er een balans worden gevonden in het volume aan berichtgeving. Een teveel aan boodschappen over sociale veiligheid resulteert in sociale veiligheidsmoeheid, met als gevolg dat mensen toekomstige berichten niet meer oppikken. Daarom is het van belang dat er structuur wordt aangebracht in de communicatie rondom sociale veiligheid, in de vorm van een contentkalender, afgestemd op de activiteiten van het programma. En het is van belang om ook niet alleen te waarschuwen voor risico's, maar om in de communicatie het gewenste doel positief te framen, als een lonkend perspectief en een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Gedurende het jaar evalueren we de berichtgeving en de interactie van de doelgroep en sturen we bij waar nodig.

3.4.3 Beeldmerk

Het programma sociale veiligheid is een verzameling van een grote hoeveelheid afzonderlijke stukken content en informatie, die niet altijd eenvoudig aan elkaar te koppelen is, maar wel allemaal belangrijk zijn voor een succesvolle implementatie en goed verloop van het project. Neem bijvoorbeeld een heidag voor een bepaalde doelgroep en een e-learning in gROW.

De doelgroep moet in staat zijn om elk afzonderlijke boodschap of content te koppelen aan het programma sociale veiligheid. Op deze manier wordt het project voor de lezer geladen, treden herkenning en waardering sneller op en wordt er door de lezer eventueel actie ondernomen. Om voor de doelgroep in een keer duidelijk te maken dat bepaalde informatie bij het project hoort, wordt bij elke boodschap een beeldmerk toegevoegd.

We stellen voor het beeldmerk te baseren op het icoon dat wordt gebruikt voor het facultaire speerpunt 'prettige werk- en studieomgeving', waar sociale veiligheid als aandachtsgebied onder valt. Eventueel kan communicatiebureau Gloed, dat de stijl van de facultaire iconen heeft ontworpen, gevraagd worden om ook dit icoon te ontwerpen. Dit icoon wordt vervolgens toegevoegd aan alle beelduitingen van het programma en komt terug op de webpagina.

3.5 Projectteam 2024

Het projectteam bestaat in 2024 uit de volgende rollen:

- Adviseur sociale veiligheid:
 - o Focus op medewerkers, leidinggevenden en teams en advisering op maat
 - o Overzicht houden van de hulpstructuur voor medewerkers
 - o Feedback richting bestuur t.a.v. signalen uit de hulpstructuur
 - o Uren van inzet: 20 uur per week
- Wellbeing officer:
 - o Focus op studenten en studieverenigingen
 - o Overzicht houden op de hulpstructuur voor studenten
 - o Feedback richting bestuur t.a.v. signalen uit de hulpstructuur
 - o Uren van inzet: 8 uur per week

- Projectleider
 - o Focus op planning, budgettering, stakeholder management, projectteam bemensing en dynamiek, programma evaluatie en –kwaliteit
 - o Organiseren van het integrale gesprek binnen FSW met bestuur en HR
 - o Uren van inzet: 12 uur per week
- Ondersteuning:
 - o Agendabeheer, voorbereiding sessies en mailbox
 - o Uren van inzet: 4 uur per week
- Communicatie:
 - o Branding & PR, communiceren van activiteiten
 - o Draagvlak voor het programma
 - o Informatievoorziening
 - o Uren van inzet: 4 uur per week

4. Tot slot

Als projectteam hebben we veel gesprekken gevoerd en informatie opgehaald. De casuïstiek en dynamiek van de afgelopen tijd hadden impact op ons proces, maar dat hebben we goed met elkaar en met het bestuur kunnen bespreken. We zijn van mening dat we met dit programmaplan recht doen aan de behoefte uit de faculteit en een veranderkundige aanpak hebben uitgewerkt, gericht op de lange termijn en borging van een sociaal veiliger klimaat. We willen alle mensen bedanken die hebben meegedacht en input hebben geleverd en we kijken uit naar het vervolg.

Diana Geeraedts, Yael Raz, Esther Huijs, Koen Uijt de Haag en Judith Peeters.



Bijlage 1 Mogelijk aanbod sociale veiligheid 2024-2025 op basis van gevoerde dialoog (in scope van het programma)

	Preventief	Preventief en curatief	
Doelgroep	Cultuur/gedragsverandering	Hulpstructuur optimaliseren	Communicatie/informatie
Medewerkers	gedragscodes: van papier naar de praktijk, in dialoogsessies. Active bystander training + vervolg op maat bewustwording: theatervorm met een opbouw gedurende het jaar	projectteam maakt hulpstructuur inzichtelijker, informatie toegankelijker en duidelijker voor wat men bij wie terecht kan	Grow aanbod actief communiceren Concreet overzicht/stroomschema van hulpstructuur: voor wat kun je bij wie terecht en hoe verloopt het proces? Bij onboarding op website SV, bij bijeenkomsten
Leidinggevenden	periodiek gesprek over gewenste gedraging binnen team (adviseur sociale veiligheid) Intervisie onder professionele begeleiding: gedragsdilemma's bespreken advies & coaching: richtlijnen voor bijsturen van gedrag adviseur sociale veiligheid: inhoud uit RU leiderschapstrainingen vertalen naar individuele gesprekken over sociale veiligheid moderator + advies invulling van heidagen met het team over sociale interactie en samenwerking (adviseur sociale veiligheid) workshop: verantwoordelijk leiderschap t.a.v. sociale veiligheid: wat betekent dat? intervisie onder professionele begeleiding: bijsturen van gedrag training/intervisie: hoe om te gaan met feedback geven op functioneren (nu angst dat negatieve feedback als onveilig wordt ervaren)		Toolkit beschikbaar maken om het gesprek met team te voeren over sociale veiligheid
Bestuur	Gedragsvaardigheden in selectie van leidinggevenden (consultant sociale veiligheid)	Evaluatie van optreden van het bestuur bij recente casuïstiek om geleerde lessen te destilleren, met als gevolg: roadmap bij 'momenten van de waarheid' advies & coaching: hoe gedragscodes te gebruiken bij selectieproces? projectteam coördineert het ophalen van signalen uit de bestaande hulpstructuur, om te vertalen naar beleid	Specificeer ongewenst gedrag MTO januari: samen met adviseur sociale veiligheid analyseren en vertalen in aanbod Geef een basisstructuur weer over hoe er omgegaan wordt met casuïstiek en wat de consequenties zijn bij ongewenst gedrag Tijdige crisiscommunicatie Communicatie op regelmatige basis over aantal meldingen en casussen en wat de "lessons learned" zijn.
PHD begeleiders	Intervisie onder professionele begeleiding: thema nader te bepalen		
PHD/postdocs	Peer interventie Cultuursensitieve training Training machtsstructuur tov studenten en PhD's		
Studenten	alle FSW studenten: Crux workshop met scènes sociale veiligheid aanbieden e-learning sociale veiligheid aftrap SV voor eerste jaars (hoe gaan we met elkaar om)		Ontwikkelen gedragscode voor studenten
Docenten	Peer interventie e-learning SV (student - docent EN collegiaal) Active bystander (student - docent EN collegiaal) Cultuursensitieve training (student - docent EN collegiaal) bewustwordings training: Crux		
HR adviseurs	training omgaan met SV, tevens casuïstiek		
Studieadviseurs	training omgaan met SV		
Vertrouwenscontactpersonen	Trainingen SLIM		

Mogelijk aanbod sociale veiligheid 2024-2025 op basis van gevoerde dialoog (buiten scope van het programma)

Doelgroep	verantwoordelijk leiderschap organiseren	Borging
HR afdeling		Sociale veiligheid vastleggen in HR instrumenten (bijv. beoordeling; jaargesprek; werving & selectie; bevorderingsprocedure)
Bestuur	cultuursessies met bestuur: leidinggevend en contracteren op programma sociale veiligheid	Sociale veiligheid module opnemen in BKO
		SV training opnemen in Onderwijs Curriculum
Leidinggevenden	Feedback cultuur bevorderen (o.a. door voorbeeldgedrag; 360 graden feedback; zelfreflectie)	
Afdeling SBO		Trainingen over sociale veiligheid opnemen in bestaande leiderschapsprogramma's