

Aanstelling, taken en bevoegdheden vertrouwenspersonen van het Friesland College

A. Aanstelling

Het College van Bestuur stelt vertrouwenspersonen aan en ontheft vertrouwenspersonen van hun taken als vertrouwenspersoon.

B. Taken van de vertrouwenspersonen

1. Het begeleiden en ondersteunen van studenten en werknemers bij de behandeling van klachten en het inhoudelijk vormgeven van het aspect van ongewenst gedrag door:

- zelfstandig op te treden als aanspreekpunt voor alle studenten/werknemers die een klacht hebben op het gebied van ongewenst gedrag;
- samen met klaagster/klager te zoeken naar oplossingen en na te gaan of oplossingen in de informele sfeer tot de mogelijkheden behoren;
- te onderzoeken of bemiddeling de geëigende weg is voor een oplossing;
- zorg te dragen voor de opvang van slachtoffers van ongewenst gedrag en verantwoordelijkheid te dragen voor de begeleiding, ondersteuning, advisering, bewaking en het verlenen van adequate nazorg;
- het verstrekken van informatie over de mogelijk te volgen procedures, naast de interne klachtenprocedure ook de strafrechtelijke of de civielrechtelijke procedure en consequenties daarvan te bespreken;
- indien nodig te verwijzen naar (in)formele daarvoor in aanmerking komende (hulpverlening)instanties en klaagster/klager te ondersteunen bij het inschakelen van deze instanties, hieronder vallen ook de politie en de officier van justitie;
- zelfstandig beheren en bewaken van een systeem voor registratie van binnengekomen klachten;
- de klachten te registreren en van hieruit signaleren tot managementinformatie (signaalfunctie).

2. De vertrouwenspersonen leveren een bijdrage aan activiteiten gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag, aan de optimalisering van de kwaliteit van de veiligheid van de individuele student en werknemer en aan het bewustwordingsproces inzake (ongewenste) omgangsvormen door:

- het (doen) ontwikkelen van voorlichtingsmateriaal;
- het beoordelen van door anderen ontwikkelde producten, zoals informatiemateriaal;
- het bijhouden en vertalen van de wettelijke en andere ontwikkelingen op het vakgebied;
- het inschakelen van externe opleidingsinstellingen;
- jaarlijks te rapporteren aan het bevoegd gezag en medezeggenschapsorganen ten aanzien van ongewenst gedrag;
- een bijdrage te leveren aan de jaarlijkse rapportage rondom Arbo verslaglegging;
- het gevraagd en ongevraagd geven van advies.

3. De vertrouwenspersonen bewaken en ondersteunen het actueel houden van het te voeren beleid door:

- het adviseren bij het formuleren en/of bijstellen van het beleid inzake ongewenst gedrag;
- het toezien op de uitvoering van het beleid op het gebied van ongewenst gedrag;
- het beheren van een budget;
- het evalueren van de effecten, het vaststellen van de knelpunten en het doen van voorstellen voor nieuwe c.q. aan te passen beleid inzake ongewenst gedrag.

4. De vertrouwenspersonen fungeert als intern meldpunt voor vermoedens van misstanden bij de instelling. Voor de specifieke taken die het vervullen van deze rol met zich meebrengt, wordt verwezen naar het Reglement inzake melding van vermoeden van misstand of onregelmatigheid (klokkenluidersregeling).

C. Faciliteiten

De vertrouwenspersonen hebben ten behoeve van de uitoefening van hun functie de volgende faciliteiten nodig:

- tijd;
- spreekkamer;
- eigen computer met eigen (beveiligd)e-mail adres;
- een mogelijkheid tot het archiveren van vertrouwelijk materiaal;
- de mogelijkheid tot het ontvangen en openen van eigen post;
- budget;
- scholing/deskundigheidsbevordering;
- intervisie en supervisie indien gewenst.

D. Bevoegdheden (met betrekking tot de onder B1, B2 en B3 genoemde taken)

De vertrouwenspersonen zijn er ter ondersteuning van de klaagster/klager of desgewenst de aangeklaagde. De vertrouwenspersonen hebben ten behoeve van de uitoefening van de functie de onderstaande bevoegdheden nodig:

- het ondersteunen van klaagster/klager bij het aangifte doen bij de politie bij het vermoeden van een strafbaar feit;
- het begeleiden van een klaagster/klager bij het indienen van een klacht en gedurende de interne klachtenbehandeling en daarna;
- het zoeken van iemand die wil bemiddelen tussen klaagster/klager en aangeklaagde, mits dit op verzoek van de klaagster/klager is;
- het verwijzen van de klaagster/klager naar hulpverleningsinstanties;
- het op eigen initiatief kunnen raadplegen van interne/externe deskundigen;
- het doorverwijzen naar en inschakelen van een andere vertrouwenspersoon;
- het hebben van toegang tot alle geleidingen van het bedrijf en rechtstreeks tot directie en medezeggenschapsorganen.

De vertrouwenspersonen nemen de volgende positie in:

- ze zijn onafhankelijk;
- hun functie is niet te combineren met een functie waarin verantwoordelijkheid bestaat voor wat betreft de te nemen maatregelen die voortvloeien uit het indienen van de klacht. Bijvoorbeeld: leidinggevende, bevoegd gezag, stafdirecteur Bureau Personeel;
- hun functie is niet te combineren met een functie in de klachtencommissie, ze zijn uitsluitend verantwoordelijk verschuldigd aan het bevoegd gezag c.q. de leiding van de organisatie;

E. Kwalificatie-eisen voor de functie van vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon heeft onderstaande vaardigheden:

- communicatieve vaardigheden zowel mondeling als schriftelijk;
- het kunnen bijdragen aan het ontwikkelen en implementeren van beleid;
- het inzicht in eigen handelen (vermogen tot zelfreflectie);
- adviesvaardigheden;
- een onafhankelijke opstelling;

- vaardigheid in gespreksvoering o.a. vragen kunnen en durven stellen;
- het kunnen omgaan met vertrouwelijke informatie.

De vertrouwenspersoon voldoet aan de onderstaande persoonlijke kwaliteiten:

- toegankelijk voor iedereen binnen de organisatie;
- empathisch vermogen;
- geduld en het vermogen tot luisteren;
- levenservaring en integriteit;
- een evenwichtige persoonlijkheid;
- afstand kunnen houden tot de casuïstiek;
- bereidheid tot intervisie;
- relativering/humor.

De vertrouwenspersoon heeft kennis van onderstaande zaken:

- de inhoud van de materie;
- de menselijke interactie;
- de sociale kaart, bij voorkeur ook van de contacten met hulpverleningsinstanties;
- de juridische mogelijkheden;
- diverse culturele achtergronden;
- het geven van voorlichting.

F. Vormen van ongewenst gedrag

Onder ongewenst gedrag verstaan we elke gedraging die door een ander als niet gewenst, bedreigend en/of kwetsend wordt ervaren. Bij ongewenst gedrag worden de grenzen van klagster/klager overschreden. Ter verduidelijking worden hieronder de meest voorkomende vormen van ongewenst gedrag genoemd.

1. Seksuele intimidatie

De volgende uitingen van ongewenst gedrag worden als seksuele intimidatie gekenschetst:

- opmerkingen, toespelingen en/of handelingen met een seksuele of erotisch getinte lading;
- onnodige aanrakingen;
- aanranding of verkrachting;
- groepsverkrachting.

2. Pesten

De definitie van pesten luidt als volgt:

Het systematisch uitoefenen van psychische, fysieke of seksuele druk en/of geweld, door één persoon of een groep personen tegen meestal één ander, die niet (meer) in staat is zichzelf te verdedigen. Voorbeelden hiervan zijn denigrerende opmerkingen, zoals het afkraken van werk of aanmerkingen maken op iemands uiterlijk. Ook iemand negeren of iemand het werken onmogelijk maken valt hieronder. De krachtsverhoudingen tussen de aanvallende partij en degene die gepest wordt zijn onevenwichtig. Hierdoor kan het slachtoffer zich niet verweren. Iemand wordt bijvoorbeeld onheus bejegend door iemand die hiërarchisch een hogere positie bekleedt, of door iemand die fysiek dan wel verbaal sterker is.

3. Agressie en geweld

Agressie en geweld zijn voorvallen waarbij een werknemer/student psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het onderwijs. Hierbij valt te denken aan schoppen, slaan of gooien met voorwerpen, maar ook aan schelden, treiteren, bedreigen (verbaal of met wapens) of vernielingen. Misbruik maken van moderne communicatiemiddelen zoals computers en gsm.

4. Discriminatie

Het is bij de wet verboden om onderscheid te maken naar ras, nationaliteit, geloof, leeftijd, handicap, sekse of seksuele geaardheid. Ondanks dit verbod komt discriminatie veel voor. Uitingen hiervan zijn soms heel direct en/of fysiek gericht. Ook de subtielere vormen van discriminatie zijn kwetsend. Soms worden mensen genegeerd of juist overdreven positief benaderd.