

4 MENSEN VAN AVANS

Avans Hogeschool vraagt iedere medewerker om het beste uit zichzelf halen. Om wendbaar en veerkrachtig te zijn en verantwoordelijkheid te nemen.

De diensteenheid Personeel en Organisatie (DP&O) faciliteert medewerkers en teams om dit te kunnen doen. Een fijne, inspirerende werkomgeving speelt hierbij een belangrijke rol en daar investeren we ook in.

HUMAN RESOURCES STRATEGIE

Het HR-kompas van Avans, zoals dat hieronder is weergegeven, is opgebouwd uit 4 thema's. Samen vormen ze de strategie voor personeel en organisatie. Deze strategische thema's, Strategisch HRM, Zelforganisatie, Duurzaam en Kwaliteit op Orde, geven richting aan het HR-beleid. De peildatum van de cijfers in dit hoofdstuk is 31 december 2019.



STRATEGISCH HRM

Ontwikkeling

Het ontwikkelen van wendbaarheid en veerkracht is essentieel voor onze studenten, medewerkers en de organisatie. De kwaliteit van onze medewerkers is de onderscheidende factor om dit te realiseren. Zij zijn een voorbeeld voor onze studenten en ze zijn wendbare professionals. Avans verwacht als werkgever veel van medewerkers. Dat vraagt om ontwikkeling van ieder team en individu.

We bieden teams en medewerkers talrijke mogelijkheden en faciliteiten om te professionaliseren. Zij kunnen op basis van de cao tijd en middelen inzetten voor ontwikkeling in hun eigen functie of loopbaan. Daarnaast is het inzetten van duurzame inzetbaarheidsuren (DI-uren) mogelijk. De faciliteiten zijn er. De regie op ontwikkeling ligt bij de teams en de medewerkers.

In 2019 investeerde Avans in totaal voor € 4.693.080 in scholing van de medewerkers. Dat is 3,62% van de loonsom. De investering in scholing gebeurt onder regie van de afdeling DP&O, en wordt daarin ondersteund door experts bij Ontwikkelen@avans, zodat de kwaliteit en aansluiting op de Avanspraktijk geborgd is.

Om onze ambitie voor 2025 te realiseren richten we de professionalisering van medewerkers anders in. Hiermee sluiten we aan op de veranderingen in het onderwijs aan studenten. Het ontwikkelen van vaardigheden op het gebied van samenwerking, coaching van studenten en werken met technologie krijgt prioriteit. Hiermee sluiten we aan op de veranderingen in het onderwijs aan studenten. Leeractiviteiten sluiten aan bij de lerende, onderzoekende, ondernemende en verantwoordelijke houding van professionals. Er is ruimte voor teams en medewerkers om regie te voeren en persoonlijke leerroutes vorm te geven.

Leren vindt steeds vaker plaats in de praktijk en met authentieke vraagstukken. Medewerkers leren van en met elkaar en ook van en met studenten. Dat kan zijn: samen experimenteren, onderzoekend leren, evalueren en reflecteren. Dat gebeurt onder andere in teams, leergemeenschappen en docentontwikkel-

INVESTEREN IN SCHOLING MEDEWERKERS

€ 4.693.080

3,62% van de loonsom

381 startmomenten
voor trajecten vanuit
ontwikkelen@avans,
met 3421 deelnemers

teams. We bieden een optimale mix aan leeractiviteiten volgens de nieuwste inzichten op het gebied van ICT & Onderwijs en Brein & Leren. Daarnaast bieden we ook mogelijkheden om buiten de muren van Avans te leren.

Strategisch HRM

Het succes van Avans is grotendeels te danken aan de mensen die er werken. Omdat we kwaliteit willen behouden en vernieuwing willen realiseren is strategische personeelsplanning (SPP) nodig. Zeker omdat we aan de vooravond staan van grote veranderingen die voortkomen uit de Ambitie 2025. Strategische personeelsplanning is primair de verantwoordelijkheid van de organisatieonderdelen binnen Avans. In de businessplannen zijn hiervoor analyses gedaan en afspraken vastgelegd. Voor 2019 leidde dit onder meer tot een Avansbrede stabilisatie van het personeelsbestand - weliswaar met grote verschillen tussen eenheden - en een kleiner aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Ultimo 2019 bedroeg het aantal medewerkers 2.910, in FTE was dat 2.291,1.

Tabel 1 Aantal certificeringen BDB+

Certificering	BDB-A	BDB-B	BDB landelijk	BDB-C	BDB-D
Aantal docenten (0,4 FTE)	1.274	1.155	1.106	749	572
In % van in totaal 1.534 docenten	83	75	72	49	37

Tabel 2: Aantal medewerkers en FTE (excl. stagiaires) ultimo 2019

Jaar	Aantal	FTE	Groei aantal in %	Groei FTE in %
2015	2.705	2.052,5		
2016	2.863	2.257,7	5,84	10
2017	2.870	2.246,8	0,24	-0,5
2018	2.837	2.253,1	-1,2	0,3
2019	2.910	2.291,1	2,6	1,7

Gedurende het jaar zijn de afspraken gemonitord en bijgesteld. Ook werden steeds meer aanzetten gedaan tot eenheidoverstijgende strategische personeelsplanning, zoals een ICT-schouw bij de diensteenheden om mogelijk potentieel voor ICT-functies in kaart te brengen. Ook start begin 2020 een eerste SPP-verkenning voor de Pabo en de Academies voor Sociale studies in Breda en 's-Hertogenbosch.

Vanuit onze SPP-verkenningen, onder andere voor opleidingsdomeinen, onderzoek en ondersteunende diensteenheden worden in 2020 verdere stappen gezet. Avansbreed verwachten we dat de personeelsomvang stabiel blijft. We voorzien geen grote groei. Echter, alle voornemens tot vernieuwing en de uitdagingen vanuit de Ambitie 2025, leiden mogelijk wel tot een tijdelijke uitbreiding van het

personeelsbestand. Vooral om digitalisering in zowel onderwijs als bedrijfsvoering aan te kunnen jagen.

Mobiliteit en talenttafel

De voorbeeldfunctie die Avansmedewerkers hebben voor studenten, en de ontwikkelingen in het onderwijs vragen om een grote mate van wendbaarheid en veerkracht. Omdat we het belangrijk vinden dat medewerkers zich ontwikkelen en hun talenten inzetten is de pilot Talenttafel in 2019 vervolgd. Tijdens de bijeenkomsten met (adjunct) directeuren van 17 academies en diensten, werd naar mogelijkheden gezocht om talent te laten bewegen en te matchen met werkzaamheden elders binnen de organisatie. De eerste ervaringen met deze pilot zijn zo positief dat mogelijk in 2020 overleggen per locatie of domein wenselijk zijn.



ORGANISATIEONTWIKKELING

Avans is op weg naar meer zelforganisatie. We willen verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen. De afgelopen jaren kreeg elk organisatieonderdeel veel vrijheid om de invulling van zelforganisatie en het veranderproces ernaartoe naar behoefte vorm te geven.

Zelforganisatie

Binnen onze organisatie zijn teams de kleinste bouwstenen. Deze teams handelen zelfstandig binnen heldere kaders en met duidelijke doelen. We hebben gemerkt dat medewerkers die veel autonomie ervaren, tevredener en meer betrokken zijn. En dat vinden we belangrijke waarden binnen Avans. Kortom, met zelforganisatie werken we aan kwaliteit, toekomstbestendigheid én werkplezier.

Principes en waarden

Een van de belangrijkste principes is dat we een waardengedreven gemeenschap zijn. Onze keuzes worden bepaald door onze waarden. Binnen die gemeenschap werken we in teams die autonomie hebben. Tegelijkertijd blijven we één Avans en één werkgever.

Een ander principe is dat alle medewerkers dezelfde kansen, ontwikkelmogelijkheden en arbeidsvoorwaarden krijgen. Avans investeert in de veranderprocessen die nodig zijn voor zelforganisatie, al blijft het uitgangspunt dat geld maximaal besteed wordt aan onderwijskwaliteit. Dat is ook een principe.

Een van de belangrijkste waarden is misschien wel het geven van vertrouwen aan medewerkers. Deze is essentieel voor het slagen van zelforganisatie. Maar autonomie is niet vrijblijvend. Vertrouwen krijgen gaat altijd samen met verantwoordelijkheid nemen, ook over resultaten.

Een andere belangrijke waarde is persoonlijk leiderschap, eigenaarschap voor je werk. En dat is gekoppeld aan collectieve verantwoordelijkheid: je haalt niet alleen het beste uit jezelf, maar ook uit anderen en je team.

De in 2019 opgehaalde principes en waarden zijn na een intensieve discussie vastgesteld door het CvB en uitgedragen via een digitale brochure. Daarnaast maakten we met verschillende ervaringsdeskundigen een digitale brochure met tips voor teams die met zelforganiserend werken gaan starten.



Veel teams startten in 2019 met zelforganiserend werken, of werkten aan doorontwikkeling. Om dat te begeleiden is het interne team van adviseurs organisatie- en teamontwikkeling uitgebreid en verder geprofessionaliseerd. Deze adviseurs adviseren en ondersteunen deze Avans teams naar behoefte.

Ook de komende jaren zet Avans in op het werken in zelforganiserende teams. Deze ondernemende en verantwoordelijke teams zijn een passend middel om onze nieuwe ambitie verder vorm te geven en te verwezenlijken.

Instellingstoets kwaliteitszorg (ITK)

Ook binnen de Instellingstoets kwaliteitszorg was er aandacht voor het werken in zelforganiserende teams binnen Avans in relatie tot kwaliteitszorg. Het panel kreeg van ervaringsdeskundigen informatie



over de keuze voor zelforganisatie, de aanpak, het veranderproces én het effect op onderwijskwaliteit. Dit leidde tot een positief oordeel.

Citaat uit het ITK-rapport:

“Door verantwoordelijkheden en bevoegdheden laag in de organisatie te leggen ontstaat regelruimte en experimenteervrijheid. Daardoor ontwikkelen personeelsleden zich tot ondernemende, probleemoplossende medewerkers. Goed toegerust om startbekwame en toekomstgerichte professionals op te leiden.”

Werken in teams

Medewerkers en teams binnen Avans werken continu aan onderwijsvernieuwing en organisatieontwikkeling. Denk hierbij aan het actualiseren van het curriculum, het op een vernieuwende manier uitvoeren van onderwijs of het opnieuw inrichten van een academie of dienst.

Sinds 2019 neemt het bewustzijn over teamontwikkeling verder toe. De veranderingen in het onderwijs en de ambitie van Avans vragen een andere samenwerking van teams. Gedeeld leiderschap en het benutten van elkaars talenten en inzichten wordt nóg belangrijker om antwoord te kunnen geven op de vaak complexe opgaves waar teams voor staan. Dit geldt zeker voor de komende jaren, in het licht van de Ambitie 2025.

Daarom verkennen teams hun manier van samenwerken en gaan aan de slag met teamontwikkeling. Elk team heeft zijn eigen leervraag en aanpak en bevindt zich in een andere ontwikkelfase. Steeds vaker vragen ze hierbij ondersteuning in de vorm van een teamcoach.

Onderwerpen waar ontwikkelbehoefte voor bestaat zijn bijvoorbeeld:

- Wat bindt ons?
- Wat is onze gezamenlijke opgave?
- Hoe willen we samenwerken en wat kan daarin beter?
- Hoe kunnen we de kwaliteiten en talenten van teamleden beter benutten?
- Hoe zorgen we ervoor dat we van (informeel) leiderschap naar meer gedeeld leiderschap gaan?
- Hoe nemen we besluiten? En hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich aan het besluit committeert?

Teamleden die regelmatig tijd besteden aan het zoeken naar antwoorden op deze vragen, zetten

stappen in hun ontwikkeling, bereiken concrete resultaten en vergroten hun werkplezier.

Gesprekkencyclus

Ook de gesprekkencyclus bij de academies en diensten was in 2019 volop in beweging. Meerdere organisatieonderdelen zijn gestart met functioneringsgesprekken binnen de teams. In enkele gevallen gebeurde dit ook bij de beoordeling. Deze teams kozen daarbij voor een aanpak passend bij hun ontwikkelfase en passend binnen de context van het betreffende organisatieonderdeel. Terugkerende aandachtspunten hierbij zijn:

- Het gezamenlijk opstellen van teamdoelen op inhoud.
- Het vaststellen van benodigde samenwerking om deze doelen te kunnen realiseren.
- Hernieuwde kennismaking en gebruik maken van elkaars talenten.
- Individuele doelen samen bespreken en elkaar ondersteunen bij het realiseren van ieders leervraag.

Ter ondersteuning van de teams heeft DP&O een toolbox met diverse werkvormen voor teamfunctioneringsgesprekken beschikbaar gesteld op de intranetpagina's van iAvans. Daarnaast kan DP&O teams begeleiden bij het vormgeven en voeren van dit soort functioneringsgesprekken.



DUURZAAM EN INCLUSIEF

Verzuim en preventie

Het verzuimcijfer over 2019 bedraagt 3,60%. Dat is vrijwel gelijk aan het percentage van het jaar ervoor (2018: 3,68%).

Preventie is belangrijk voor Avans. Ook in 2019 hebben er weer veel preventieve gesprekken plaatsgevonden met medewerkers, in totaal 200. Daarvan waren er 74 met de 2 bedrijfsartsen, 57 met de bedrijfspsycholoog en 69 met de arboverpleegkundige

Daarnaast waren er verzuimspreekuren. In totaal werden binnen Health Services 1.084 gesprekken gevoerd.

Nieuw is dat Health Services ter voorbereiding op elk spreekuur ook de leidinggevende verzoekt om een vraagstelling. Zo is de bedrijfsarts beter op de hoogte van wat er speelt op de werkvloer en verbetert de inhoud van de gesprekken. Deze werkwijze is als positief ervaren.

Ook werden voor verschillende Academies en Diensten health checks aangeboden. Voor het tweede jaar was de uitvoering daarvan in handen van Holland Fit. De ervaringen met dit bedrijf zijn erg positief; de health checks waren afgelopen jaar binnen 2 dagen volgeboekt, waarna er meer data ter beschikking zijn gesteld. De opkomst was hierdoor boven verwachting. Voor 2020 houden we rekening met een hogere opkomst.

In 2019 werden ook 7 risico-inventarisaties en evaluaties (RIE) uitgevoerd.

Er vonden 60 werkplekonderzoeken plaats en er zijn 25 beeldschermbrilverklaringen verstrekt.

Ook kregen 139 medewerkers ondersteuning vanuit het trainingsaanbod van Livvit, dat gericht is op gezondheidsbevordering.

Sinds januari 2017 is Avans eigenrisicodragers voor de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

Tabel 3 Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

	WGA 35-80%	WGA 80-100%	IVA 80-100%
2017	3	0	0
2018	2	2	0
2019	1	2	3



(WGA). Per 01-01-2019 kwamen voor het eerst medewerkers met een WGA-beschikking voor rekening van Avans.

Selfcare

Samen met medewerkers en studenten van AGZ startte Health Services met het virtuele platform Selfcare. Medewerkers en studenten werken aan hun vitaliteit via een app waarin hun fysieke activiteiten worden bijgehouden. In dit project gebruikten AGZ-studenten fysieke metingen die als uitgangswaarde dienden, zodat zichtbaar wordt of de conditie van deelnemende medewerkers en studenten bij gebruik van de app toeneemt.

Op naar een optimale werkbeleving

Hoewel er vaak gesproken wordt over werkdruk en het verminderen daarvan, richt Avans zich liever op het positieve: het verhogen van werkgeluk. Verminderen van werkdruk is daar onderdeel van, maar het verhogen van werkgeluk gaat nog net een stapje verder.

Ook in 2019 blijft het verhogen van werkgeluk een actueel thema binnen Avans. We werken met wetenschappelijk beproefde modellen en theorieën, zoals de [Werkdruk Wegwijzer](#), het model van TNO.

DP&O biedt instrumenten om in het team werkdruk- en zingevende factoren te bespreken, oplossingen en buffers te vinden of te creëren.

Ook de HR-Businesspartners zijn getraind om medewerkers, teams en leidinggevendenden te faciliteren en te ondersteunen bij het bespreekbaar maken van werkdruk en werkgeluk en zo samen mogelijke oplossingen te vinden.

In 2019 is op iAvans.nl een intranetomgeving over werkgeluk gelanceerd, die medewerkers kan helpen met het vergroten van hun werkgeluk. Het bevat informatie en cijfers uit het werkbelevingsonderzoek en een pagina met tools en (maatwerk)trainingen waarmee medewerkers zelf of met het team aan de slag kunnen gaan.

Inclusief en divers

Avans hecht eraan een inclusieve en diverse hogeschool te zijn waar studenten en medewerkers welkom zijn, ongeacht afkomst, geslacht, achtergrond of andere kenmerken. Samen zijn we verantwoordelijk voor een leer- en werkomgeving waar iedereen gezien en gekend wordt en waar talenten worden benut. We willen dat studenten zich herkennen in onze medewerkers-populatie en we hebben respect voor elkaars mening en achtergrond. Met het HRM van Avans maken we dat mogelijk.

We hebben hier aandacht voor en zetten stappen. Waar mogelijk meten we de verschillen tussen mannen en vrouwen. Van alle medewerkers bij Avans is 55% vrouw en 45% man. Op managementniveau doen we het goed. Van de managementfuncties wordt 54% vervuld door vrouwen. In de docententeams kan het aantal vrouwen en mannen nog wel verschillen. Vaak is dat verklaarbaar, bijvoorbeeld door de situatie op de arbeidsmarkt. Waar dat niet zo is, ondernemen we actie. Omdat we streven naar een gelijke verdeling, zowel in omvang als in beloning.

Het College van Bestuur is in 2019 een aantal keren aangesproken op het gebrek aan diversiteit in de [Raad van Toezicht](#). In 2020 treden 2 leden van de RvT af volgens het reguliere schema. Avans heeft de uitdrukkelijke wens om 2 vrouwelijke toezichthouders in hun plaats te benoemen.

Afstand tot arbeidsmarkt

Ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen een kans binnen Avans. Zelf hebben we 8 medewerkers (5,3 fte) in dienst en ook bij onze facilitaire partners Eurest en CSU werken 8 personen (5,3 fte). Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid voor een inclusieve benadering stellen we in onze aanbestedingen voor catering en

schoonmaak ook eisen aan de samenstelling van het uitvoerend personeel.

Cultureel divers

Daarnaast is medio 2019 met enkele directieleden gesproken over een representatieve medewerkerspopulatie binnen de regio. Of internationaal, wanneer we een internationale studentenpopulatie aan ons willen binden, bijvoorbeeld bij academies als ASIS en AKV|St.Joost.

Diversiteit en inclusiviteit gaat voor Avans over persoonskenmerken, maar net zo goed over culturele achtergrond, arbeidsmarktpositie, geaardheid, opvattingen en waarden. En over diversiteit in teams. Teams zijn effectiever wanneer ze verschillen kunnen benutten. Bij teamontwikkeling staat het benutten van diversiteit daarom als een van de belangrijke aandachtspunten op de agenda.

Avans Rookvrij

Avans Rookvrij is onderdeel van een breder vitaliteitsplan, waarmee Avans wil werken aan een gezonde hogeschool met vitale studenten en medewerkers. Doelen van het rookvrijproject zijn het creëren van een gezonde werk- en studieomgeving en bijdragen aan een duurzame samenleving. De nadruk ligt op het verleiden tot gezond gedrag en het faciliteren hiervan.



Om dat te stimuleren werd een project opgezet om vanaf 15 april 2019 het Avans-terrein aan de Hogeschoollaan in Breda rookvrij te laten zijn. Het pilotproject verliep succesvol. Het aantal rokers op het terrein is nagenoeg afgenomen. Studenten en medewerkers zijn nadrukkelijk betrokken bij het gezamenlijk rookvrij maken en houden van het terrein.

Eind 2019 werd bekend dat per 1 augustus 2020 nieuwe wetgeving van kracht wordt waardoor op schoolterreinen van hogescholen niet meer gerookt mag worden. Los van de positieve resultaten van de pilot, moet Avans daarom alle onderwijslocaties in Breda, 's-Hertogenbosch, Roosendaal en Tilburg rookvrij maken. Dit moet voor de start van studiejaar 2020-2021 gerealiseerd zijn.

KWALITEIT OP ORDE

Arbeidsvoorwaarden

Op het gebied van arbeidsvoorwaarden stond 2019 in het teken van verdere invulling van de afspraken rondom vermindering van werkdruk en flexibilisering van arbeid. Avans maakte met de [AMR afspraken](#) over de omvang van de flexibele schil en ontwikkelde een aanpak waarmee werkdruk onderwerp van gesprek wordt. In april 2020 loopt de huidige cao-hbo af en wordt een nieuwe cao verwacht.

Voor het team Kennismanagement (Xplora) van het Leer- en Innovatiecentrum trad per 1 maart 2019 het sociaal plan 'Op weg naar herplaatsing' in werking. Via dit sociaal plan probeert Avans medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Loopbaanadviseurs en casemanagers helpen onder andere bij het opstellen van hun persoonlijk mobiliteitsplan. Ook is het interdisciplinair overleg in het leven geroepen. Een periodiek overleg waarbij alle betrokken specialisten met elkaar zoeken naar mogelijkheden voor de boventallige collega's: management LIC, HR en Ontwikkelen@avans. Deze samenwerking heeft ertoe geleid dat mogelijkheden op het gebied van netwerken, stages, proefplaatsingen en externe kansen sneller met elkaar worden gedeeld. Het sociaal plan kent een looptijd van een jaar en is inmiddels verlengd voor een half jaar, tot 1 september 2020.

Alle inspanningen hebben geresulteerd in een groot aantal interne (her)plaatsingen. Enkele medewerkers vonden buiten Avans een andere baan. Concreet: van de 44 in maart 2019 boventallige medewerkers, hebben in maart 2020 nog 3 begeleiding.

Tabel 4: Uitstroom naar reden ultimo 2019

Reden	Aantal medewerkers	FTE
Einde van contract	78	38,3
Gepensioneerd	42	30,3
Onvrijwillige beëindiging	6	4,3
Vrijwillige beëindiging	161	118,7
Totaal:	287	191,6

Tabel 5: Instroom per functie categorie ultimo 2019

	Medewerkers	FTE
Onderwijs	131	87,5
Ondersteunend personeel ¹		
Management	5	4,7
Onderwijzend Personeel ^{1,2}	230	142,5
Totaal Avans	366	234,7

¹ Exclusief stagiaires

² Onderwijzend personeel: docenten, lectoren, werkplaatsassistenten en enkele andere onderwijzende functies.

DAM-gelden

Een nieuwe invulling van de middelen voor de decentrale arbeidsvoorwaarden, de zogenoemde DAM-gelden is in 2019 ook onderwerp van gesprek geweest. Avans wil de besteding meer in lijn brengen met de doelen op het terrein van duurzaam vervoer en vitaliteit (een deel van het betaald ouderschapsverlof in ruil voor mantelzorgverlof). Eind 2019 is hierover instemming met de vakorganisaties bereikt. Daarnaast zijn we afgelopen jaar gestart met de opzet van een programma voor het verduurzamen van vervoer. Enerzijds door meer te investeren in faciliteiten en anderzijds door het belonen van medewerkers als zij kiezen voor duurzaam vervoer. Zie hiervoor ook [Bedrijfsvoering](#).

Digitalisering recruitment

Avans staat bekend als goede werkgever. Hierdoor was het aantrekken van goede professionals geen probleem. Toch wordt het invullen van vacatures ook voor ons minder makkelijk door de krappere arbeidsmarkt en het toenemende tekort aan o.a. technische docenten. Daarbij benutten we nog niet alle mogelijkheden om de juiste mensen te vinden. Om dat te verbeteren gaat Avans vanaf maart 2020 werken met een recruitmentsysteem dat zal zorgen voor een gedigitaliseerd proces en een gebruikersvriendelijke werkwijze.

COLLEGE VAN VERTROUWENSPERSONEN

Ongewenste omgangsvormen komen helaas voor, overal in de samenleving. Avans Hogeschool, met ruim 30.000 studenten en 2.900 medewerkers, is hierop geen uitzondering. Wel staat Avans ervoor dat er rechtvaardig en respectvol wordt omgaan met elkaar en dat ongewenste omgangsvormen worden aangepakt. Preventief, door spelregels met elkaar vast te stellen en erover te communiceren. En curatief, door adequaat te reageren. Het College van Vertrouwenspersonen (CvV) ondersteunt medewerkers en studenten als zij te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen, zoals pesten,

(seksuele) intimidatie, machtsmisbruik, verbaal geweld en discriminatie.

Wanneer iemand een ongewenste omgangsvorm ervaart, is het belangrijk om gehoor te vinden. Als de melder weet dat het vanuit de waarden van Avans in orde is om tegenspraak te geven, herstelt dat vaak snel het gevoel van veiligheid. Door een veilige werken leeromgeving te waarborgen blijft het persoonlijk welbevinden van medewerkers intact. Dat bespaart leed en kosten en is belangrijk voor de reputatie van Avans.



V.l.n.r. Derya Karagöz, Maria Kennis, Wasilie Janssen en Ton Hermans.

Samenstelling

Het CvV bestaat uit 4 interne vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. Begin 2019 waren dit Ton Hermans, Wasilie Janssen, Maria Kennis en Janet van Zoest. In het 2e kwartaal legde Janet haar rol neer. Na de zomer werd zij opgevolgd door Derya Karagöz. Alle VP zijn geregistreerd bij de landelijke beroepsvereniging vertrouwenspersonen (LVV). Door deskundigheidsbevordering voldoen zij blijvend aan de beroepseisen.

Als een melding een integriteitskwestie betreft wordt er doorverwezen naar een vaste externe

vertrouwenspersoon van het Gemeenschappelijk Instituut voor Maatschappelijke Dienstverlening (GIMD). Medewerkers kunnen kiezen voor een interne VP, bijvoorbeeld een die geen relatie heeft met de eigen werkomgeving, of voor de externe vertrouwenspersoon.

Het jaar 2019

In 2019 hebben 58 personen een beroep gedaan op het CvV, 22% minder dan in 2018. Onderstaande tabellen geven in hoofdlijnen inzicht in de ongewenste omgangsvormen waarover een gesprek is gevoerd of waarvan melding is gemaakt. Het merendeel van de gesprekken betreft agressie, pesten of overige meldingen.

Tabel 6 Personen die een beroep op het CvV deden

Ongewenste omgangsvorm	2018	2019
1.Seksuele intimidatie , zoals verbaal seksueel grensoverschrijdend of insinuerend gedrag, digitale seksuele intimidatie, vernederend of fysiek seksueel gedrag, verdachtmaking of aanranding	7	4
2.Agressie, verbaal geweld , zoals psychische intimidatie, onder druk zetten, bedreigen, stalken, schelden, beledigen en/of pesten , zoals isoleren, werk onaangenaam of onmogelijk maken, bespotten, roddelen of cyberpesten	37	22
3.Discriminatie in verband met bijvoorbeeld etniciteit, gaardheid, huidskleur, nationaliteit, sekse, soort arbeidscontract, godsdienst, politieke gezindheid, handicap, chronische aandoening, burgerlijke staat of leeftijd	13	8
4.Overig , zoals gemengde problematiek met een combinatie van ongewenste omgangsvormen of andere vormen van psychosociale arbeidsbelasting, (dreigend) arbeidsconflict met onheuse bejegening, integriteitsvraagstuk of informatieve vragen.	17	24
Totaal	74	58

Overige meldingen gaan vaak om een combinatie van ongewenste omgangsvormen, informatieve consultatie en soms over integriteit. Laatstgenoemde melders zijn conform de procedure doorverwezen naar de externe vertrouwenspersoon.

Tabel 7 Meldingen per student/medewerker

Student-medewerker	2018	2019
Student	12	11
Medewerker	62	47

Bij sommige meldingen moet de vertrouwenspersoon onderscheid maken tussen functioneren (eventueel dreigend arbeidsconflict) en ongewenste omgangsvormen.

Tabel 8 Melding per man/vrouw

Verdeling man-vrouw	2018	2019
Man	39	24
Vrouw	35	34

Tabel 9 Melding per stad

Verdeling per stad	2018	2019
Breda	46	38
's-Hertogenbosch	17	18
Tilburg	11	1
Roosendaal	0	1

De klachtenprocedure werd in 2019 in diverse opzichten geactualiseerd, onder andere op advies

van de vertrouwenspersonen. Zo krijgt de veroorzaker van overlast (volgens de melder) een externe begeleider. Hiervan is in 2 situaties gebruik gemaakt. Ook nam het CvV een besluit over het benoemen van specifieke vertrouwenspersonen voor studenten.

Trends

Zoals ieder jaar ziet het CvV het aantal meldingen toenemen bij academies of diensteenheden waar veranderingsprocessen (reorganisatie, inkrimping of intensieve curriculum- of onderwijsconceptveranderingen) gaande zijn.

Het CvV past dan regelmatig zijn signaalfunctie toe richting leidinggevenden.

Opnieuw kwamen er meldingen van medewerkers met een chronische aandoening, die hun werk vanuit een hoge arbeidsmoraal trachten vol te houden. De VP ondersteunt in deze situaties op grond van non-discriminatie, bijvoorbeeld om specifieke voorzieningen of afspraken te waarborgen. Soms zijn die afspraken door een vorige directie met de medewerker gemaakt.

Doelen 2020

Het CvV wil in 2020 aandacht besteden aan: de rol van communicatie in veranderingstrajecten, de profilering en zichtbaarheid van de VP binnen Avans en het informeren en adviseren van directies. Ook zullen vaker afstemmingsgesprekken plaatsvinden met de portefeuillehouder van het CvB en met de externe vertrouwenspersoon (met waarborging van de anonimiteit).

ZORG VOOR STUDENTEN

Het verschil maken, dat willen we bij Avans Hogeschool. Door wat we doen en door hoe we het doen. Dat gebeurt door ons allemaal: onze medewerkers en onze studenten. Wij dagen onze studenten uit. Als ze bij hun studeren obstakels ondervinden dan zijn er het decanaat en commissies waartoe zij zich kunnen richten.

Rechtsbescherming studenten in 2019

Avans Hogeschool kent een Geschillenadviescommissie (GAC) en een College van Beroep voor de Examens (COBEX). De GAC adviseert het College van Bestuur (CvB) over bezwaren van studenten tegen beslissingen die buiten de bevoegdheid van het COBEX vallen.

Geschillenadviescommissie

Van de 96 bezwaarschriften zijn er 35 ter zitting gekomen, waarvan 21 hebben geleid tot een advies aan het CvB tot ongegrondverklaring, 1 tot een gegrondverklaring en 12 tot een niet-ontvankelijkverklaring. Daarnaast is er 1 zaak na de zitting ingetrokken. Het CvB heeft in alle gevallen conform de adviezen gehandeld.

College van Beroep voor de Examens

Van de 281 beroepschriften waren er 50 gericht tegen de beslissing van de bindende afwijzing. Van het totaal aantal beroepschriften kwamen er 44 ter zitting. Van deze zaken werden er 2 gegrond en 28 ongegrond verklaard. 6 zaken zijn niet-ontvankelijk verklaard en 5 zaken zijn ter zitting geschikt.



College van Beroep voor het Hoger Onderwijs

Alle studenten hebben de mogelijkheid om bij het College van Beroep voor het Hoger Onderwijs (CBHO) in Den Haag hoger beroep in te stellen. Dat kan tegen een uitspraak op bezwaar bij de GAC of een uitspraak op beroep bij het COBEX van hun eigen onderwijs-instelling. In 2019 heeft geen enkele student van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Het aantal ontvangen bezwaar- en beroepschriften is ten opzichte van 2018 gestegen. Dit is gezien de studentenaantallen zeker redelijk te noemen.

Het studentendecanaat

Het studentendecanaat is verantwoordelijk voor de (tweedelijns) studentbegeleiding. Vanuit persoonlijke aandacht leveren de studentendecanen een bijdrage aan het welzijn en de persoonlijke ontwikkeling van de Avansstudenten door te signaleren, adviseren, ondersteunen en verwijzen naar aanleiding van studievoortgangsbelemmeringen.

Het studentendecanaat treedt ook op als onafhankelijke belangenbehartiger van de student, zowel intern als extern bij instanties zoals DUO. Het doel is de zelfredzaamheid en veerkracht van de student te bevorderen en zo bij te dragen aan het opleiden tot een startbekwame professional voor het beroepenveld.

Doorverwijzingen

In 2019 werden bij Avans 12.000 intakegesprekken met nieuwe studenten gevoerd. In deze gesprekken werden 2.765 studenten naar het studentendecanaat doorverwezen. 1.100 vanwege dyslexie, 600 vanwege een chronische ziekte of functiebeperking en 74 in verband met topsport. Wanneer studenten tijdens de intake melden topsporter te zijn, moet Avans hun topsportstatus vaststellen.

Positieve gezondheid

De workshop Positieve gezondheid biedt studenten inzicht, tips, informatie en adviezen op het gebied van gezondheid, zodat studenten inzicht krijgen in het verbeteren en bewaken van een gezonde leefstijl en balans. Uitgangspunt hier is dat studenten zelf de verantwoordelijkheid nemen voor een gezondere levensstijl en zelf actief de regie voeren.

Het Schaduwcafé

In 2019 is het project Van stuDeNt naar Dipje geëvalueerd. De uitkomst leidde ertoe dat het studentendecanaat een opvolger van dit project heeft ontwikkeld: de workshop Schaduwcafé. Dit is

een workshop waar studenten met somberheidsklachten elkaar in een veilige omgeving ontmoeten. Onder begeleiding van deskundige coaches onderzoeken zij in gespreksgroepen welke stappen ze kunnen zetten om hun stemming te verbeteren.

Suicidepreventie

Het studentendecanaat neemt deel aan het regionale project suicidepreventie Noord Brabant, opgezet en gecoördineerd door GGZ Breburg, een instelling voor geestelijke gezondheidszorg. In het project SUPREMOCOL is het mogelijk studenten met suïcidale gedachten te monitoren. Ook biedt het extra handvatten en ondersteuning in de zorg voor suïcidale studenten en een directe lijn met de hulpverlening wanneer er sprake is van een suïciderisico.

Mirro eHealth

Dit zijn online hulpmodes die studenten (anonieme) ondersteuning bieden bij psychische klachten. Ze zijn geschikt ter overbrugging van de vaak lange wachttijd voor een psycholoog. Avans werkt samen met Mirro sinds december 2019.

Het Schaduwcafé

Een workshop waar studenten met somberheidsklachten elkaar in een veilige omgeving ontmoeten, onder begeleiding van deskundige coaches

Platform Studentbegeleiding

Het studentendecanaat faciliteert een uitwisseling tussen studentbegeleiders van de academies. Dit gebeurt door het organiseren van bijeenkomsten over studieloopbaan- en studentbegeleiding plus studentsucces en het bieden van een digitale omgeving (Blackboard community) voor kennisdeling. In 2019 waren er 4 bijeenkomsten met als thema's: AOC, studentenwelzijn en casuïstiekbespreking.

