

Handreiking voor signalering en begeleiding veiligheids- en leefstijlrisico's in het HBO



M&O groep

M&O-groep, 's-Hertogenbosch

Opdrachtgever: Ministerie Veiligheid en Justitie / NCTV

Auteurs: drs. M. Bosdriesz MEd, drs. ing. S.J.M. van der Heijden
Mr. L. Janssen (deel 4: handreiking privacy en vertrouwelijkheid)
M&O-groep 's-Hertogenbosch

Datum: 11 juni 2013

Status: definitief

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	4
Samenvatting	6
Deel 1 Route voor inventarisatie van draagvlak en behoeften	7
Stap 1: Overleg met veiligheidscoördinator / CvB	7
Stap 2: Dilemmasessie	7
Stap 3: Behoeftenonderzoek	8
Stap 4: Keuze voor pilot-faculteit/instituut	9
Stap 5: Directieoverleg pilot-faculteit/instituut	9
Stap 6: Interviews	9
Stap 7: Proef-casusoverleg	11
Stap 8: Plan van aanpak voor implementatie	12
Deel 2 Richtlijn voor een signalerings- en begeleidingsroute	13
2.1 Preventie en basisbegeleiding	13
2.2 Afbakening	14
Gedragsvragen	14
Reikwijdte van de zorg	15
2.3 Signalering	16
Belangrijkste signaleerders	16
Signalerend vermogen	16
2.4 Signalen delen	16
2.5 Opzet van een multidisciplinair overleg	17
Doel	17
Deelnemers en voorzitter	17
Frequentie	18
Werkprocessen	18
Terugkoppeling, uitvoering en evaluatie	19
Deel 3 Voorwaarden en implementatie-adviezen	20
3.1 Informatievoorziening aan alle betrokkenen	20
3.2 Scholing / deskundigheidsbevordering	20
3.3 Afspraken met externe partners	21
3.4 Randvoorwaarden regelen	21
Deel 4 Handreiking privacy en vertrouwelijkheid	22

Bijlagen

Bijlage 1: Format aanmeldinformatie voor MDO	25
Bijlage 2: Richtlijn voor bespreking in het MDO	26
Bijlage 3: Taakomschrijving voorzitter multidisciplinair overleg	27
Bijlage 4: Stroomdiagram route signalering en aanpak veiligheidsrisico's	28

Inleiding

Het Ministerie van Veiligheid en Justitie¹ heeft sinds enkele jaren landelijke bewustwordingstrainingen aangeboden² voor eerstelijns werkers³ over de fenomenen 'radicalisering en polarisatie' en zogenaamde 'potentieel gewelddadige eenlingen' (PGE). Tijdens deze trainingen is het bewustzijn over deze fenomenen versterkt en is het inzicht ontstaan dat om deze signalen vervolgens goed te kunnen beoordelen, een goede dreigingsinschatting te kunnen maken en een aanpak te kunnen bepalen meer nodig is dan bewustzijn van de risico's, ook in het HBO.

De Hogeschool Rotterdam heeft als eerste het initiatief genomen deze problematiek te agenderen binnen de eigen instelling. Daarmee kon de wens van het ministerie, om voor signalering, inschatting en aanpak van veiligheidsrisico's in het HBO een route of structuur in te richten, concreet gemaakt worden. Deze handreiking is in belangrijke mate gebaseerd op de ervaringen die zijn opgedaan in de Hogeschool Rotterdam, specifiek bij het Instituut voor Financieel Management, waar een pilot is uitgevoerd, omdat in het HBO dergelijke zorgstructuren of routes nog ontbreken. In andere onderwijssectoren (PO, VO en MBO) is hier al 10 tot 15 jaar ervaring mee opgedaan. Die expertise is benut voor het pilot en deze handreiking.

Op de Hogeschool Rotterdam werd op basis van een hogeschoolbrede dilemmasessie geconcludeerd dat een dergelijke structuur of route niet alleen van nut kan zijn voor het kanaliseren van de aanpak bij potentieel gevaarlijke eenlingen of radicalisering, maar ook kan dienen voor de signalering en aanpak van andere veiligheids- en leefstijlrisico's bij studenten in het HBO en het terugdringen van studie-uitval. Daar werd het zo geformuleerd:

“Er bestaat een duidelijke consensus over dat er meer structuur en regie nodig is in de wijze waarop signalen over veiligheids- en leefstijlvragen bij studenten worden gedeeld en aangepakt. Men wil nadrukkelijk dat signaleerders er niet alleen voor staan, maar bij collega's en experts ondersteuning kunnen vinden. Daarmee kunnen zij zich primair blijven richten op hun onderwijsgerelateerde taken, maar wordt ook bijgedragen aan een veilig schoolklimaat en betere voorwaarden voor een positieve studieloopbaan van studenten. Dit vraagt om betrokkenheid en inzet op alle niveaus; van de docent in de groep tot en met het CvB, ieder in zijn eigen rol.”

Deze wens past nadrukkelijk in een bredere maatschappelijke context en veranderende beelden over de rol van het (hoger) onderwijs. Vanuit ARBO-wetgeving en landelijke campagnes rond de Veilige Publieke Taak staat de verantwoordelijkheid van werkgevers voor de veiligheid van haar personeel (en in het onderwijs daarmee meteen ook haar studenten) de laatste jaren sterk in de aandacht. Daarnaast zien veel Hogescholen hun studentenpopulatie de laatste jaren sterk veranderen naar een pluriforme doelgroep met een grote diversiteit en uiteenlopende culturele waarden. Dat stelt docenten en ander personeel voor ingewikkelder handelingsvragen op het gebied van gedrag en omgangsvormen. Maar ook neemt hiermee de complexiteit van de problematiek bij individuele studenten toe. En die problematiek komt ook de school binnen.

Ook krijgt het terugdringen van studie-uitval in het hoger onderwijs de laatste jaren steeds meer prioriteit. Goede begeleiding van studenten is een cruciaal onderdeel van de aanpak daarvan, reden waarom dit ook is opgenomen in de Kwaliteitsagenda van de HBO-raad.

De urgentie om actiever te werken aan signalering en aanpak van veiligheids- en leefstijlrisico's wordt nog verhoogd door de invoering van de verplichte meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling, naar verwachting op 1 juli 2013 (de Eerste Kamer moet zich er nog over uitspreken). Ook professionals in instellingen voor hoger onderwijs zijn dan verplicht op te treden bij vermoedens van huiselijk geweld of kindermishandeling. Met het inrichten van een dergelijke structuur wordt meteen een basis gelegd voor het voldoen aan de eisen van de verplichte Meldcode.

¹ Voorheen het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

² Door het programma 'Polarisatie en radicalisering 2007 – 2011', dat werd gecoördineerd door het Ministerie van BZK.

³ Onder eerstelijns werkers wordt verstaan: wijkagenten, jongerenwerkers, GGZ-personeel, onderwijspersoneel, enz.

In deze handreiking wordt eerst een traject geschetst om binnen een hogeschool met dit onderwerp aan de slag te gaan; een stappenplan om draagvlak en duidelijkheid te verkrijgen over doel en inrichting van zo'n signalerings- en begeleidingsroute.

Vervolgens wordt een beeld geschetst van hoe zo'n route of structuur er uit kan zien. Daarbij wordt ook ingegaan op noodzakelijke voorwaarden en worden implementatie-adviezen gegeven. Een belangrijke, randvoorwaardelijke, toevoeging aan deze route is deel 4; de 'Handreiking voor het omgaan met privacy en vertrouwelijkheid bij veiligheidsrisico's'. Daarin wordt ook kort ingegaan op de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.

Tot slot. De positieve ervaring die deze pilot heeft laten zien is dat een dergelijke structuur voor signalering, beoordeling en aanpak zeer wenselijk is en exemplarisch kan zijn voor andere hogescholen. Met het afronden van de pilot op de Hogeschool Rotterdam en het opleveren van deze Handreiking zal deze vanuit het Ministerie van Veiligheid en Justitie worden aangeboden aan andere hogescholen en universiteiten in Nederland.

Samenvatting

Op basis van de ervaringen met een pilot op Hogeschool Rotterdam / Instituut voor Financieel Management wordt een traject geschetst om binnen een hogeschool vast te stellen of er draagvlak en commitment bestaan of verkregen kunnen worden voor de versterking van signalering en aanpak van veiligheids- en leefstijlrisico's. En om uit te vinden welke behoeften, wensen en mogelijkheden er dan bestaan om die versterking te realiseren.

Die stappen zijn:

- Stap 1: Eerste verkenning met de veiligheidscoördinator en een lid van het College van Bestuur;
- Stap 2: Een dilemmasessie hogeschoolbreed voor een eerste beeld van draagvlak, behoeften en kansen;
- Stap 3: Een behoeftenonderzoek bij verschillende faculteiten/instituten;
- Stap 4: Keuze voor een pilotfaculteit/instituut;
- Stap 5: Overleg met de directie van faculteit/instituut over opzet van pilot en sleutelpersonen;
- Stap 6: Interviews met groepen relevante betrokkenen om draagvlak, behoeften en kansen scherp te krijgen;
- Stap 7: Uitvoeren van een proef-casusoverleg;
- Stap 8: Plan van aanpak voor implementatie (faculteit/instituut en hogeschoolbreed).

Vervolgens wordt een vorm structuur of route geschetst, die goede mogelijkheden en voorwaarden biedt voor de signalering en aanpak van veiligheids- en leefstijlrisico's en begeleiding van studenten in het HBO. Uiteraard is het van belang de uitkomsten uit het traject dat in deel 1 van deze notitie is geschetst te benutten voor de verfijning en het op maat maken van dit model.

Belangrijke onderdelen in die signalerings- en begeleidingsroute zijn:

- ✚ preventie en basisbegeleiding
- ✚ de afbakening van het soort risico's waarvoor de route wordt ingericht;
- ✚ het signaleren van veiligheids- en leefstijlrisico's;
- ✚ het delen van signalen met anderen en het analyseren daarvan;
- ✚ besluiten tot bijeenroepen van een multidisciplinair overleg en met wie;
- ✚ voorbereiding van het multidisciplinair overleg;
- ✚ voeren van een multidisciplinair overleg;
- ✚ uitvoering van de afgesproken acties;
- ✚ volgen en evalueren van de beoogde doelen;
- ✚ monitoring en evaluatie.

Daarna wordt een aantal adviezen gegeven om de invoering van een dergelijke structuur voor signalering, aanpak en begeleiding te implementeren. Dat betreft met name informatievoorziening aan alle betrokkenen, scholing en deskundigheidsbevordering, afspraken met externe partners en het regelen van randvoorwaarden.

Een belangrijke randvoorwaarde is het weten hoe om te gaan met vertrouwelijkheid en privacy van betrokkenen bij dreigende veiligheidsrisico's. Daarover is een handreiking opgenomen, waarin ook beknopte informatie is opgenomen over de (binnenkort) verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.

Als bijlagen is een aantal praktische hulpmiddelen opgenomen, zoals een format voor aanmeldinformatie voor een multidisciplinair overleg, een gespreksrichtlijn voor de bespreking in het multidisciplinair overleg, een voorbeeld van een taakomschrijving voor de voorzitter multidisciplinair overleg en een stroomdiagram van de route voor signalering en aanpak van veiligheidsrisico's.

Deel 1 Route voor inventarisatie van draagvlak en behoeften

In dit deel schetsen we een route voor een hogeschool, om vast te stellen of er draagvlak en commitment bestaan of verkregen kunnen worden voor de versterking van signalering en aanpak van veiligheids- en leefstijlrisico's. En om uit te vinden welke behoeften, wensen en mogelijkheden er dan bestaan om die versterking te realiseren. De geschetste route is deels beproefd binnen de Hogeschool Rotterdam breed en deels specifiek binnen het Instituut voor Financieel Management van de Hogeschool Rotterdam. De route bestaat uit de volgende stappen:

- Stap 1: Eerste verkenning met de veiligheidscoördinator en een lid van het College van Bestuur;
- Stap 2: Een dilemmasessie hogeschoolbreed voor een eerste beeld van draagvlak, behoeften en kansen;
- Stap 3: Een behoeftenonderzoek bij verschillende faculteiten/instituten;
- Stap 4: Keuze voor een pilotfaculteit/instituut;
- Stap 5: Overleg met de directie van faculteit/instituut over opzet van pilot en sleutelpersonen;
- Stap 6: Interviews met groepen relevante betrokkenen om draagvlak, behoeften en kansen scherp te krijgen;
- Stap 7: Uitvoeren van een proef-casusoverleg;
- Stap 8: Plan van aanpak voor implementatie (faculteit/instituut en hogeschoolbreed).

Stap 1: Eerste verkenning met veiligheidscoördinator / CvB

Draagvlak in de organisatie is van essentieel belang om tot een goed werkende aanpak te komen voor ondersteuning van studenten met veiligheids- en leefstijlrisico's. Het is dan ook van belang dat een dergelijke ontwikkeling gedragen wordt in alle lagen van de organisatie. De route voor de inventarisatie van draagvlak en behoeften start bij een gesprek tussen de veiligheidscoördinator (indien aanwezig en voldoende gepositioneerd; zie www.integraalveilig-ho.nl/toolkit onder 'governance') en het College van Bestuur om draagvlak en richting voor een aanpak te verkennen. Hierin zullen de (vermoedens van) problemen en de noodzaak van vroegtijdige signalering en aanpak daarvan bespreekbaar worden. Het is een eerste stap in een bewustwordingsproces waar alle geledingen van de organisatie mee te maken krijgen. Welke problemen signaleert de veiligheidscoördinator? Welke signalen geven andere medewerkers af zoals decanen en mentoren? Welke trends en ontwikkelingen zijn zichtbaar bij studenten? Welke impact hebben de problemen op de student, zijn/haar medestudenten, de medewerkers van de hogeschool en de hogeschool zelf? Welke (digitale) structuren voor het verzamelen en beoordelen van signalen bestaan er al en werken die? De bevindingen uit het gesprek vormen het eerste beeld voor de hogeschool over veiligheid- en leefstijlproblemen bij studenten en de noodzakelijke basis om en traject in te gaan in de hogeschool om hier aan te gaan werken. De volgende stap is om dit beeld te delen en verbreden met medewerkers uit andere onderdelen van de hogeschool en het vaststellen van de wijze waarop dat zal gebeuren.

Stap 2: Dilemmasessie

Doel

De dilemmasessie heeft als doel een breder beeld te krijgen van de aard van de veiligheids- en leefstijlrisico's op de betreffende hogeschool, de omvang daarvan en de bestaande routes om signalen van onveiligheid te delen, gezamenlijk in te schatten en aan te pakken. Daarmee wordt een beeld verkregen van bestaande sterke punten en leemtes in de structuur voor signalering en aanpak van veiligheids- en leefstijlrisico's op de hogeschool. Daarmee komen aangrijpingspunten voor versterking goed in beeld. Tevens biedt de dilemmasessie mogelijkheden om draagvlak en voorwaarden hiervoor in te schatten binnen de hogeschool.

Voor wie

Bij een dilemmasessie wordt een aantal sleutelpersonen van de hogeschool en haar faculteiten/instituten uitgenodigd, zoals: vertegenwoordiging namens het College van Bestuur, de veiligheidscoördinator, faculteitsdirecteuren, decanen, vertrouwenspersonen, mentoren, studieloopbaanbegeleiders, docenten, een jurist van de instelling en eventueel externe partijen, zoals de politie of hulpverlening.

Opbouw sessie

Een dilemmasessie bestaat uit drie delen en een afronding.

1. In het eerste deel wordt beknopte informatie geboden over mogelijke veiligheidsrisico's op een hogeschool (bijvoorbeeld op het gebied van radicalisering en polarisatie en potentieel gewelddadige eenlingen), maar ook over de verplichtingen voor professionals in het onderwijs (bijvoorbeeld in het kader van de verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling).
2. In het tweede deel wordt een aantal casussen voorgelegd, waarbij sprake is van een veiligheidsrisico voor personeel en studenten, voor de maatschappij als geheel of voor individuele studenten persoonlijk. Zijn de casussen herkenbaar? In hoeverre gaat het wel of niet de hogeschool aan? Wat betekent dit voor de veiligheid en/of het welzijn van de student en zijn of haar omgeving (medestudenten, docenten, etc.)?
3. In het derde deel van de sessie komt de nadruk te liggen op een inventarisatie en analyse van de huidige werkwijze van de hogeschool bij dergelijke incidenten. De discussie is gericht op het naar boven brengen van de huidige routes en uitgevoerde acties in de besproken casussen, niet de incidenten zelf. Vragen die onder andere aan de orde worden gesteld:
 - Wie zijn de primaire signaleerders?
 - Wat doen zij met de signalen die zij waarnemen?
 - Weten zij waar ze terecht kunnen?
 - Zijn de signalen ergens bij elkaar gekomen?
 - Zijn de mogelijkheden voor interne en externe ondersteuning bekend? Worden deze ook benut?
 - Welke belangenafweging moet je als individu en als organisatie maken in dergelijke gevallen?
 - Wat is juridisch toegestaan bij het delen van informatie?
 - Wat kan de hogeschool beter of anders doen?
 - Wat zou daarvoor nodig zijn? Welke verschillende wegen kunnen daarvoor bewandeld worden?
4. Het resultaat van de dilemmasessie wordt vastgelegd in een notitie met alle bevindingen, vragen en opmerkingen van de sessie. Dit document kan gezien worden als afronding van de algemene oriëntatiefase. Wanneer uit de dilemmasessie blijkt dat er grote behoefte bestaat aan het verbeteren van de signalering en begeleiding van studenten met veiligheids- en leefstijlrisico's, kan aan/door het College van Bestuur worden voorgesteld een traject als hieronder geschetst in te gaan om de mogelijkheden hiervoor te versterken.

Stap 3: Behoeftenonderzoek

Het invoeren of verbeteren van de signalering en begeleiding van veiligheids- en leefstijlrisico's bij studenten dient meerwaarde te hebben voor de student, de faculteit en de hogeschool zelf. De noodzaak én behoefte aan versterking van de signalering en aanpak zal niet op alle faculteiten/instituten per se even groot zijn. Een afgewogen beeld van noodzaak en behoefte kan verkregen worden door een aantal verschillende bronnen te raadplegen.

- 1) De veiligheidscoördinator van de hogeschool maakt een inschatting van de veiligheidsrisico's per faculteit/instituut, op basis van de kennis en instrumenten die hem daarvoor ter beschikking staan (zoals onder andere de incidentenregistratie).
- 2) De studentenadministratie brengt de schooluitval per faculteit/instituut in beeld, zo mogelijk met de oorzaken of redenen voor uitval.
- 3) In een gesprek met enkele sleutelpersonen van een faculteit (zoals directie, opleidingsmanagers, decanen, studieloopbaancoaches en docenten) worden de belangrijkste gedrags- en handelingsvragen in beeld gebracht.

Per faculteit kan zo een uitgebalanceerd beeld ontstaan met kwantitatieve en kwalitatieve informatie over de omvang van de doelgroep en de noodzaak die ervaren wordt. Dit vormt de basis voor de keuze die gemaakt wordt voor een pilot-faculteit.

Stap 4: Keuze voor pilot-faculteit/instituut

Deze handreiking geeft hogescholen handvatten om zelf de signalering en aanpak van veiligheids- en leefstijlrisico's bij studenten te verbeteren. Een hogeschool zal zich de aanpak echter altijd eigen moeten maken en inpassen in de eigen organisatiestructuur en cultuur. Door de aanpak verder uit te werken en ermee proef te draaien op een individuele faculteit, kan de hogeschool als geheel lering trekken uit de aanpak en de implementatie op de overige faculteiten versnellen.

Voorwaarden om als pilot-faculteit te fungeren is dat er zowel noodzaak als behoefte ervaren worden, dat er draagvlak bestaat en dat de faculteit in kwestie niet verwickeld is in grootschalige transitie zoals fusie of reorganisatie. De directie van de faculteit in kwestie zal samen met de centrale veiligheidscoördinator de pilot voorbereiden.

Stap 5: Directieoverleg pilot-faculteit/instituut

Randvoorwaarden

Het voorbereiden van de pilot houdt in dat in gekeken wordt naar het moment waarop de pilot kan worden uitgevoerd, welke sleutelpersonen daar bij betrokken moeten worden en aan welke andere randvoorwaarden moet zijn voldaan alvorens de pilot uitgevoerd kan worden. De pilot zelf bestaat uit interviews met sleutelpersonen en het voorbereiden en uitvoeren van een proef-casusoverleg. De tijdsinvestering van individuele medewerkers bedraagt zo'n zes tot acht uur. Het directielid dat betrokken is bij de voorbereiding en uitvoering van de pilot zal zo'n twee dagen investeren.

Timing / planning

Het moment waarop de pilot uitgevoerd wordt is vrij te bepalen, maar bepaalde perioden in het collegejaar lenen zich daar beter voor dan andere. Zo zijn de start van het studiejaar en de periode rond tentamens veelal minder geschikt, omdat dan de aandacht volledig gericht is op het primaire proces van de hogeschool. Ook een doorloop over het studiejaar heen is af te raden, omdat het momentum voor verdere implementatie dat gecreëerd wordt dan verloren kan gaan.

Sleutelpersonen

De sleutelpersonen binnen de faculteit zullen per hogeschool enigszins variëren, afhankelijk van de manier waarop de hogeschool en de begeleiding van studenten precies georganiseerd zijn. Naast de betrokkenheid van de directie zelf, is aannemelijk dat in elk geval de opleidingsdirecteuren binnen de faculteit, de decanen en mentoren of studieloopbaancoaches een rol krijgen in de pilot. Ook betrokkenheid van een aantal docenten is van belang: wanneer het om signalering en doorgeleiding gaat, zijn docenten degenen die de meeste contacturen met studenten hebben en van daaruit een belangrijke signalerende rol hebben. Ook medewerkers uit de ondersteunende diensten van de faculteit kunnen een rol vervullen, zoals de receptiemedewerkers of conciërges/huismeesters. Ook vanuit de centrale staf van de organisatie kunnen medewerkers deelnemen aan de pilot. In dat geval betreft het personen die een specifieke rol vervullen ten aanzien van de veiligheid of leefstijl van studenten. Voorbeelden van functies zijn bijvoorbeeld de aandachtfunctionaris huiselijk geweld/kindermishandeling, de vertrouwenspersonen of de medewerker diversiteit/doelgroepenbeleid.

Overige voorwaarden

Overige randvoorwaarden waaraan voldaan moet zijn, zijn meer facilitaire zaken als een geschikte ruimte, verslaglegging van de bijeenkomst en eventuele vervanging van medewerkers gedurende de pilot. De pilot betreft weliswaar slechts een interview en een proefcasusoverleg van een halve dag, maar bepaalde posten kunnen nu eenmaal niet onbemand zijn (denk aan de centrale balie).

Stap 6: Interviews

Interviews met sleutelpersonen resulteren in een nauwkeurig beeld van de behoeften, kansen en eventuele obstakels voor het (verbeteren van) een structuur voor ondersteuning van studenten met veiligheids- en leefstijlrisico's. Aan de hand van een topiclijst wordt met de betrokkenen in gesprek gegaan over de volgende onderwerpen:

1. Afbakening

Voor welke mogelijke risico's wordt de route ingericht? Alleen Potentieel Gewelddadige Eenlingen (PGE) en radicalisering? Of ook andere veiligheidsrisico's? Alleen risico's voor de hogeschool (personeel en studenten) of ook risico's voor studenten in hun privésituatie (denk aan de verplichte Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling)? Ook risico's met betrekking tot studie-uitval of vertraging? En dan in smalle zin (alleen studie-gerelateerd) of in brede zin (ook gericht op de persoonlijke leefsituatie van de student)?

Hiermee kunnen doelen van de signalerings- en begeleidingsroute worden vastgesteld.

2. Preventie

Wat doet de hogeschool of opleiding al aan preventie van veiligheids- en zorgrisico's? Te denken valt aan informatie bieden, programma's aanbieden in het curriculum, zelfevaluatie-instrumenten aanreiken, coaching en begeleiding bieden, incidentenregistratie actief benutten, enz.)

Hiermee kan vastgesteld worden waar nog versterking mogelijk is.

3. Signaleerders

Wie beschouwt de hogeschool of opleiding als de belangrijkste signaleerders van veiligheids- en leefstijlrisico's bij studenten? Te denken valt aan docenten, mentoren, tutoren, studieloopbaanbegeleiders, decanen, conciërges, receptiemedewerkers, vertrouwenspersonen, enz.

Hiermee kan vastgesteld worden wie een rol als signaleerder hebben in de in te richten route of structuur.

4. Signalerend vermogen

Zijn de signaleerders in voldoende mate in staat om signalen van de onder 1 vastgestelde risico's waar te nemen? Beschikken zij in voldoende mate over de attitude en competenties om die signalen te bespreken met de student? Zo nee, wat is er nodig om dit wel te bereiken?

Hiermee kan vastgesteld worden welke scholing nog nodig is om de signalering te versterken.

5. Signalen delen

Waar kunnen de signaleerders met hun signalen heen? Wat zijn de stappen die ze daarbij volgen? Is de eerste stap altijd delen met de student zelf? Dan met een collega, de mentor of de studieloopbaanbegeleider, de decaan of directeur of ...?

Hiermee wordt voor alle signaleerders duidelijk wie hun eerste aanspreekpunt is bij vermoedens van veiligheidsrisico's.

6. Multidisciplinair overleg

- Voor welk type vragen is multidisciplinair overleg zinvol?
- Wie bepalen of een multidisciplinair overleg nodig is en wie daarbij moeten zijn?
- Is dat alleen een intern overleg of kunnen (meteen) externe experts uitgenodigd worden?
- Wie nemen deel aan het multidisciplinair overleg?
 - Interne deelnemers (denk aan: mentor, studieloopbaanbegeleider, decaan, vertrouwenspersoon, veiligheidscoördinator, opleidingsdirecteur, enz.)
 - Externe deelnemers (denk aan: (school)maatschappelijk werk, psycholoog/orthopedagoog, leerplicht/RMC (regionale meld- en coördinatiefunctie), politie, verslavingszorg, gezondheidszorg, geestelijke gezondheidszorg (GGZ), bureau jeugdzorg, enz.)
- Wie zijn vaste deelnemers en wie kunnen afhankelijk van de casus uitgenodigd worden? Of wordt het steeds flexibel samengesteld op basis van de signalen?
- Komt het multidisciplinair team op vaste tijden bijeen of alleen ad hoc?
- Is er één multidisciplinair team voor de gehele hogeschool of heeft elke afdeling zo'n team?

Hiermee ontstaat een duidelijk beeld van hoe het multidisciplinair overleg wordt ingericht.

7. Werkprocessen multidisciplinair team/overleg

- Is de student er bij aanwezig?
- Zo niet; hoe/door wie wordt toestemming gevraagd aan de student (en evt. ouders)? Of wie besluit om daarvan af te wijken?
- Wie organiseert/coördineert het multidisciplinair team? (plaats/tijd bepalen, ruimte regelen, uitnodigen, agenda/besprekingslijst opstellen, informatie toezenden, enz.)
- Welke informatie wordt voorafgaand aan de bespreking verzameld en door wie?

- e. Hoe wordt die informatie aan de andere deelnemers ter beschikking gesteld?
- f. Wie treedt op als voorzitter?
- g. Welke methodiek wordt gevolgd voor de bespreking?
- h. Wie legt de afspraken vast?
- i. Wie bewaakt de gemaakte afspraken?
- j. Wie koppelt (evt.) terug naar de student, de signaleerder en/of de mentor/studieloopbaanbegeleider/docenten?

Hiermee worden de werkprocessen van het multidisciplinair overleg transparant gemaakt en vastgesteld.

8. **Ondersteuningsmogelijkheden in kaart brengen**

Welke programma's, voorzieningen, hulpverlening (online of face-to-face) of andere ondersteuningsmogelijkheden zijn er beschikbaar binnen de eigen hogeschool, in de gemeente of in de regio? En hoe is de toegang daartoe georganiseerd voor HBO-studenten?

Hiermee wordt duidelijk welke in- en externe mogelijkheden er zijn om de student te ondersteunen of hulp te bieden.

Stap 7: Proef-casusoverleg

Door alle beschikbare signalen en informatie rond de situatie van een specifieke student bijeen te brengen en daarvan een multidisciplinaire analyse te maken, kan een inschatting worden gemaakt van de aard en zwaarte van het veiligheidsrisico en kan een passende en samenhangende aanpak worden vastgesteld, om de dreiging weg te nemen en de situatie te verbeteren voor de student zelf, medestudenten en personeel van de faculteit en de samenleving als geheel. In een proef-casusoverleg wordt deze aanpak getest.

In de proef wordt gewerkt met een binnenkring en buitenkring. De binnenkring bestaat uit de deelnemers aan het multidisciplinair overleg, dus relevante informanten of betrokkenen bij de betreffende casus, zoveel mogelijk in hun dagelijkse functie. Naast interne betrokkenen kunnen ook externe partners worden ingezet, zoals de politie of het Steunpunt Huiselijk Geweld. De buitenkring bestaat uit andere functionarissen van binnen of buiten de hogeschool, die feedback kunnen geven op het overleg vanuit hun functie of expertise.

Eerst wordt een casus besproken in de binnenkring, volgens een vaste gespreksmethodiek. Daarna nemen de deelnemers aan het multidisciplinair overleg plaats in de buitenkring en wordt een nabespreking gehouden. De volgende aandachtspunten kunnen daarbij aan de orde komen:

- Vraag aan de binnenkring:
 - "Hoe was het om zo met elkaar over een dreigende situatie te praten?"
- Vraag aan de buitenkring:
 - "Wat viel jullie het meest op aan dit overleg, vanuit je eigen specifieke invalshoek?"
- Welke vragen riep het bij jullie op? (iedereen)
 - Met betrekking tot privacy / vertrouwelijkheid ...
 - Met betrekking tot dreigingsinschatting ...
 -
- Wat vond je van de wijze waarop het overleg gevoerd werd?
 - De methodiek voor het gesprek
 - Rol van de voorzitter
 - Samenstelling groep
 -
- Wat heb je ervan geleerd?
- Had de multidisciplinaire beoordeling naar jullie mening meerwaarde? Zo ja, welke?
- Wat was de meerwaarde van aanwezigheid externe deelnemers?
- Beoordeling van de uitkomsten / resultaten;
 - Is er nu een betere aanpak mogelijk?
 - Kan er snel hulp geboden worden?
 - Is er sprake van een afgestemde / samenhangende aanpak?
- Aanbevelingen voor een volgend casusoverleg.

In een tweede ronde kan deze werkwijze, met een andere casus en wellicht andere deelnemers in de binnenkring, herhaald worden.

In overleg met de directie of decanen worden twee à drie casussen gekozen die herkenbaar zijn voor de faculteit en die mogelijk een veiligheidsrisico vormen. Een mogelijkheid is om een eerste casus met een veiligheidsrisico voor personeel en studenten in de hogeschool te kiezen en een tweede met een veiligheidsrisico voor een individuele student in de privésituatie. De casussen kunnen eventueel gefingeerd worden om te voorkomen dat een incident uit het verleden geïdentificeerd wordt en leidt tot een herbevestiging van de stappen die destijds gezet zijn.

Basisinformatie over de te bespreken casussen wordt vooraf op schrift gezet en aan de deelnemers toegezonden. Het casuoverleg zal geleid worden door een (technisch) voorzitter. Een goede voorbereiding van de voorzitter is van belang om een effectief en resultaatgericht overleg te hebben. Het casuoverleg wordt vervolgens gevoerd aan de hand van de volgende stappen, gebaseerd op de incidentmethode:

1. **Opening**
2. **Korte toelichting op de casus**
3. **Aanvullende informatie**
4. **Informatieve vragen**
5. **Analyse / dreigingsinschatting**
6. **Vaststellen van aanpak/acties**
7. **Afspraken**
8. **Afronding**

Voor een uitwerking hiervan zie bijlage 2.

Stap 8: Plan van aanpak voor implementatie

Het behoeftenonderzoek, de interviews met sleutelpersonen en het proef-casuoverleg bieden de faculteit en de hogeschool in het algemeen alle handvatten die zij nodig hebben om een implementatieroute vast te stellen voor de versterking van signalering en aanpak van veiligheids- en leefstijlrisico's. De hogeschool zal daarbij moeten besluiten in hoeverre men een generieke aanpak wil hanteren en hoeveel ruimte voor maatwerk mogelijk moet zijn op individuele faculteiten. Het is aan te bevelen om hierbij op centraal niveau een algemene aanpak te ontwikkelen en deze als handreiking beschikbaar te stellen aan de instituten, waarbij die ruimte krijgen om de aanpak op maat te maken voor het eigen instituut. Vanuit de basisaanpak, die wordt ontwikkeld vanuit de pilot, zal verder een besluit genomen moeten worden over de mate waarin de implementatie begeleid dient te worden, op welke wijze de monitoring en evaluatie worden ingericht en welk tijdspad men hanteert.

In elk geval zal in het implementatieplan opgenomen moeten worden welke training of scholing er nodig is voor medewerkers op het gebied van:

- Omgaan met vertrouwelijkheid en privacy, in relatie tot veiligheidsbelangen;
- Signaleren van veiligheids- en leefstijlrisico's, waaronder ook huiselijk geweld en kindermishandeling;
- Omgaan met grensoverschrijdend gedrag en de-escalerend optreden.

Door de implementatie te (laten) begeleiden door bijvoorbeeld de veiligheidscoördinator en zijn staf, kan de implementatie zo gestuurd worden dat een effectieve aanpak ontstaat, die enerzijds aansluit op de algemene aanpak zoals de hogeschool die voor ogen heeft en anderzijds voldoende tegemoet komt aan de visie en behoeften van de afzonderlijke faculteiten/instituten en de opvattingen van de deelnemers aan het multidisciplinair overleg. Wanneer men de implementatie monitort, wordt het mogelijk om de aanpak bij te sturen en te verfijnen. De monitoring die op casusniveau plaatsvindt, kan in geabstraheerde vorm benut worden voor de monitoring op instituutniveau. Deze gegevens kunnen samen met de cijfers van de studentenadministratie en incidentenregistratie een cijfermatig beeld geven van de resultaten van de aanpak. Daarnaast kan men een kwalitatieve toets uitvoeren, door jaarlijks te evalueren of de toegevoegde waarde van het multidisciplinair voor de deelnemers groot genoeg is geweest en of er ondanks het overleg toch casuïstiek buiten beeld is gebleven. De combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve informatie kan gerapporteerd worden aan de directies en het CvB. Het CvB kan op grond van de resultaten besluiten tot bestending van de aanpak of bijsturing ervan.

Deel 2 Richtlijn voor een signalerings- en begeleidingsroute

Op grond van de ervaringen op het Instituut voor Financieel Management van de Hogeschool Rotterdam en de ervaringen in andere onderwijssectoren wordt hieronder een vorm geschetst, die goede mogelijkheden en voorwaarden biedt voor de signalering en aanpak van veiligheids- en leefstijlrisico's en begeleiding van studenten in het HBO. Uiteraard is het van belang de uitkomsten uit het traject dat in deel 1 van deze notitie is geschetst te benutten voor de verfijning en het op maat maken van dit model.

Belangrijke onderdelen in die route zijn:

- ✚ preventie en basisbegeleiding
- ✚ de afbakening van het soort risico's waarvoor de route wordt ingericht;
- ✚ het signaleren van veiligheids- en leefstijlrisico's;
- ✚ het delen van signalen met anderen en analyseren daarvan;
- ✚ de opzet van een multidisciplinair overleg;
- ✚ de werkprocessen van het multidisciplinair overleg.

2.1 Preventie en basisbegeleiding

Het startpunt voor veiligheid ligt bij een goed pedagogisch klimaat en 'schoolbinding'. Hogescholen zijn zich hier steeds meer van bewust en werken hier actief aan. Een van de opgaven daarbij is het omgaan met een grotere diversiteit in de studentenpopulatie, naar vooropleiding en culturele achtergrond. Dat vraagt om extra aandacht voor de kwaliteit van onderwijs en begeleiding.

In de gezamenlijke kwaliteitsagenda, met als motto '*Kwaliteit als opdracht*', staat dan ook dat de Hogescholen de kwaliteit van de medewerkers en de kwaliteit van de studiebegeleiding willen bewaken en stimuleren. Hogescholen breiden de laatste jaren dan ook de begeleiding van studenten steeds verder uit, onder meer met de volgende voorzieningen voor begeleiding van studenten:

- ✚ Decanen, bij wie studenten terecht kunnen met al hun vragen betreffende de studie en hun privéomstandigheden;
- ✚ Vertrouwenspersonen, die als aanspreekpunt fungeren voor zaken die te maken hebben met discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie en/of geweld, treiteren of pesten;
- ✚ Studieloopbaancoaches, meestal ook docent maar soms alleen ingezet als coach, die studenten begeleiden bij de studievoortgang en de loopbaanoriëntatie;
- ✚ Peercoaches, die als rolmodel, gastheer, vraagbaak en coach van medestudenten optreden en voor studenten vaak toegankelijker zijn dan docenten en de opleiding uit eigen ervaring kennen;
- ✚ Doelgroepmentoren, medestudenten die als mentor optreden voor specifieke doelgroepen, zoals Antilliaanse-, Turkse-, Marokkaanse-, Chinese- of Surinaamse studenten, studerende moeders of studenten met een beperking.

Hogescholen doen er goed aan een Integraal Veiligheidscoördinator aan te stellen (wat op enkele hogescholen ook is gedaan), die preventieve taken vervult op het brede gebied van veiligheid in en om de hogeschool en ingeroepen kan worden voor consultatie of advies ten behoeve van veiligheidsvragen. Zie hiervoor ook www.integraalveilig-ho.nl/toolkit bij 'governance'.

Met deze basisvoorzieningen wordt beoogd een klimaat te scheppen, waarin studenten veilig kunnen studeren. Op basis van ervaringen in andere onderwijssectoren kunnen de volgende adviezen worden geformuleerd ten behoeve van het versterken en stroomlijnen van preventieve activiteiten en de basisbegeleiding van studenten:

1. Introduceer, eventueel in aanvulling op de bestaande incidentenregistratie, een eenvoudige en gemakkelijk toegankelijke systematiek voor het registreren van incidenten, waarin ook de lichtere vormen van onveiligheid en grensoverschrijdend gedrag kunnen worden opgenomen. Dit systeem moet dan voor alle docenten, studieloopbaancoaches, decanen en andere signaleerders toegankelijk zijn. Niet vanwege het registreren om het registreren, maar om een goed beeld te verkrijgen van wat zich op de hogeschool voordoet. Die informatiebron kan benut worden voor het voeren of bijstellen van gericht beleid ter

voorkoming van incidenten en een adequate aanpak in het geval zich toch incidenten voordoen en voor het evalueren van de effecten van deze maatregelen.

2. Verhelder of versterk de relatie tussen studieloopbaancoaches of mentoren en studentendecanen. Duidelijkheid over wederzijdse verwachtingen, rolopvattingen en beeldvorming is van belang. Dat betreft dan bijvoorbeeld de adviserende- en coachende rol van decanen richting studieloopbaancoaches en de afstemming/uitwisseling van informatie over specifieke studenten tussen decaan en studieloopbaancoach, binnen de grenzen van het recht op privacy van studenten en de toegezegde vertrouwelijkheid.
3. Geef zo nodig meer bekendheid aan de noodprocedures. Er zijn voor diverse te verwachten calamiteiten of incidenten meeste noodprocedures of protocollen beschikbaar. Die zijn echter niet altijd voldoende breed bekend onder de personeelsleden. Medewerkers weten vaak niet bij wie zij bij incidenten terecht kunnen, wie zij moeten informeren, wat zij moeten doen of wie zij kunnen inschakelen. Daarover is vaak meer en continue communicatie nodig.
4. Overweeg of het zinvol kan zijn om vanuit de hogeschool actiever vormen van onlinehulpverlening voor studenten aan te bieden of actief onder de aandacht van studenten te brengen. Dit om tegemoet te komen aan de behoefte van studenten aan begeleiding bij leefstijlrisico's en problemen in de privésituatie. Er bestaan veel landelijke sites voor jongvolwassenen, maar in sommige regio's wordt ook gewerkt aan onlinehulp, verbonden aan de onderwijsinstelling, met name in het MBO. Daarmee wordt hulpverlening voor studenten laagdrempeliger, sneller en goedkoper toegankelijk. Bovendien kan de instelling zo een breder beeld (uiteraard geanonimiseerd) krijgen van wat er onder hun studenten speelt.
5. Om studenten zelf bewuster te maken van mogelijkheden, belang of noodzaak om de eigen leefstijl te veranderen om gezondheids- en veiligheidsrisico's te verminderen en het persoonlijk functioneren te versterken, kan wellicht een 'zelftest', zoals die ook in het MBO bestaat, worden geïntroduceerd in de studieloopbaanuren. Daarbij kan 'Leefstijl' bijvoorbeeld in relatie worden gebracht met het toekomstig professioneel functioneren.
6. Zorg voor goede Informatievoorziening en scholing van studieloopbaancoaches, decanen, vertrouwenspersonen en andere personeelsleden met betrekking tot het omgaan met privacy en vertrouwelijkheid in relatie tot wettelijke verplichtingen tot het delen van informatie in specifieke gevallen zoals huiselijk geweld, seksueel misbruik, strafbare feiten, enz. Het is voor docenten, decanen en studieloopbaancoaches vaak niet duidelijk wat wel en niet gedeeld mag worden en onder welke voorwaarden. Dit kan goed gecombineerd worden met informatievoorziening / scholing omtrent de consequenties van de invoering van de verplichte Meldcode Huiselijk Geweld en kindermishandeling voor de hogeschool en voor haar personeelsleden.

2.2 Afbakening

Ook als de basisbegeleiding op orde is, doen zich regelmatig situaties voor, waarin deze basis niet voldoende is en er meer nodig is om de veiligheid van personeel en studenten en de studievoortgang te garanderen. In dat soort situaties, waarin de basisbegeleiding niet toereikend is, kan een effectieve structuur voor signalering en aanpak van risico's een belangrijke bijdrage leveren aan het terugdringen van veiligheidsrisico's en het voorkomen van voortijdige studieuitval.

Het is dan van belang om in gezamenlijk overleg goed af te bakenen voor welke risico's, gedragsvragen of problemen die structuur wordt ingericht. Dit vraagt om een bezinning op de vraag voor welke risico's een hogeschool het tot haar taak rekent om actief risico's voor de veiligheid en de leefsituatie op school, maar ook thuis of in het publieke domein, te signaleren en aan te pakken of daar begeleiding bij te bieden.

Gedragsvragen

Veel Hogescholen, vooral in de grotere steden en in bepaalde studierichtingen, zien zich in toenemende mate geconfronteerd met gedragsvragen, waarmee docenten, studieloopbaancoaches en ander personeel zich niet altijd raad weten en die gevoelens van onveiligheid kunnen oproepen.

Deze vragen hebben vooral betrekking op brutaal, fysiek of verbaal intimiderend, eisend, snel beledigd, dreigend en agressief gedrag. Dit gedrag komt voor in de klassen, in de publieke ruimten en rond de deelname aan of toelating tot tentamens. Ook worden tentamenfraude en plagiaat gesignaleerd. Regelmatig wordt dit soort gedrag verwoord als: "De straatcultuur komt de school in".

Aan de andere kant ziet men ook stil en teruggetrokken gedrag, isolement, verdriet, heimwee en wanhoop bij studenten. En er zijn studenten met een functiebeperking, zoals dyslexie, autisme of ADHD.

De overgang van HAVO of MBO naar het HBO brengt voor heel wat studenten problemen met zich mee, onder meer omdat sommigen niet gewend zijn zich echt te moeten inspannen, zelfstandig plannen, verantwoordelijkheid nemen voor tijdige aanmelding en inschrijving, enz.

Ook brengt de toenemende culturele diversiteit op Hogescholen uiteenlopende en soms botsende normen en waarden met zich mee, wat soms leidt tot klachten rond discriminatie, racisme, een neerbuigende houding ten opzichte van vrouwelijke docenten en medestudenten, sterke groepsvorming en intolerantie op basis van het geloof.

Daarnaast ziet men in toenemende mate dat studenten zich in complexe en soms extreme privéomstandigheden bevinden, die hun studievoortgang en soms ook de persoonlijke veiligheid in gevaar brengen. Voorbeelden: spil in het gezin moeten zijn, de zorg voor broertjes/zusjes dragen, jong ouderschap, slechte woonsituatie, moeilijke financiële omstandigheden, eengerelateerd geweld, geen ondersteuning krijgen in de thuissituatie, trauma's, huiselijk geweld, seksueel misbruik, uithuwelijken en betrokkenheid bij criminaliteit en mensenhandel.

De meeste studenten en personeelsleden voelen zich over het algemeen niet onveilig. Zij signaleren echter wel dat (be)dreigend gedrag van studenten toeneemt en vrezen dat het moment dat het escaleert dichterbij komt.

Reikwijdte van de zorg

Een belangrijke vraag is vervolgens hoe ver de bemoeienis van de hogeschool moet gaan bij de zorg voor volwassen studenten. Dan is meestal voor iedereen duidelijk dat ingrijpen noodzakelijk is bij signalen die doen vermoeden dat de veiligheid van personeel of medestudenten van de hogeschool in gevaar is, zoals bij potentieel gewelddadige eenlingen. Ook wanneer het gedrag van studenten in strijd is met de schoolregels of leidt tot het verstoren van de les vindt men ingrijpen gerechtvaardigd.

Anders ligt het bij signalen die te maken hebben met de privésituatie van studenten. In dat geval is er veel meer terughoudendheid bij Hogescholen of bemoeienis daarmee nodig of gewenst is. Toch komt bij doorvragen en het voorleggen van voorbeelden snel een aantal omstandigheden naar voren, waarin medewerkers bemoeienis vanuit de hogeschool toch noodzakelijk vinden. Bijvoorbeeld wanneer er bij hogeschoolmedewerkers signalen bekend zijn over de privéomstandigheden van een student, waarbij vermoedens bestaan dat sprake is van:

- ✚ Een levensbedreigende of zeer onveilige situatie (denk bijvoorbeeld aan eengerelateerd geweld),
- ✚ Een strafbaar feit (denk bijv. aan mensenhandel of seksueel misbruik),
- ✚ Huiselijk geweld of kindermishandeling.

Met de invoering van de verplichte Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling zijn medewerkers van Hogescholen verplicht om signalen op die gebieden actief op te pakken en te delen met anderen om actie te kunnen ondernemen.

Maar als het gaat om privéomstandigheden van studenten, die niet direct levensbedreigend zijn of waar geen wettelijke verplichting voor geldt, maar die bijvoorbeeld wel reden kunnen zijn voor voortijdige studie-uitval, vindt men vaak dat dat niet tot de verantwoordelijkheid van de hogeschool maar uitsluitend tot die van de student zelf behoort. De bemoeienis beperkt zich dan meestal tot een verwijzing naar een studentendecaan.

Toch vragen steeds meer decanen en studieloopbaancoaches zich af of dat in de toekomst nog wel voldoende zal zijn en of de 'bemoeizorg' ten aanzien van studenten langzaam aan niet, net als in de maatschappij, verder

zou moeten gaan. Naast een maatschappelijke verantwoordelijkheid geldt dan ook het argument van het tegengaan van studie-uitval. Die discussie zal in het kader van de versterking van de signalerings- en begeleidingsstructuur gevoerd moeten worden.

2.3 Signalering

Belangrijkste signaleerders

De belangrijkste signaleerders binnen een hogeschool zijn studieloopbaancoaches, docenten, mentoren, decanen, peercoaches, doelgroepmentoren, receptiemedewerkers, conciërges, vertrouwenspersonen, toezichthouders bij tentamens, leden van examencommissies en andere personeelsleden die veel studentencontacten hebben. De functies en benamingen kunnen per hogeschool verschillen. Het is van belang dat elk van deze signaleerders weet wie hun eerste aanspreekpunt is om de vermoedens of signalen mee te delen. Meestal zal dat de studieloopbaancoach of mentor van de student zijn en voor hen zal dat meestal de decaan zijn.

Signalerend vermogen

De meeste personeelsleden van een hogeschool hebben in hun opleiding niet geleerd welke signalen erop kunnen wijzen dat er sprake is van veiligheids- en leefstijlrisico's bij studenten. Dat geldt voor de signalering van radicalisering of polarisatie, van potentieel gewelddadige eenlingen, van huiselijk geweld en kindermishandeling, van eerge relateerd geweld, uithuwelijken of andere risico's voor de veiligheid of de studievoortgang. Informatie en scholing op de signalering hiervan zal zaak nodig zijn.

Attitudeverandering

Een ander belangrijk onderdeel van effectieve signalering zit ook in een noodzakelijke attitudeverandering. Veel docenten of begeleiders zien het (nog) niet als hun taak om dergelijke zaken te signaleren, laat staan met die signalen iets te doen. Vaak met als redenen: "Het zijn toch volwassenen", "Dit is geen taak van een opleiding" of "Daar ben ik niet voor opgeleid".

Het doorbreken van deze attitude wordt mogelijk door veiligheidsrisico's zichtbaar te maken. Risico's voor de veiligheid van personeel en studenten binnen de hogeschool of in de samenleving daarbuiten, bijvoorbeeld door radicalisering of gewelddadig gedrag. Maar ook risico's voor individuele studenten in hun thuissituatie, bijvoorbeeld door eerwraak of huiselijk geweld. Een ander argument is om te wijzen op de wettelijk verplichte Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling, die elke professional verplicht om actief dergelijke signalen op te pakken. Maar ook kan gewezen worden op de winst die te behalen is voor de studievoortgang en het voorkomen van studieuitval. Het moet zo voor iedere docent of medewerker duidelijk worden dat ze dit soort signalen moeten gaan waarnemen en actief gaan delen met anderen binnen de hogeschool.

2.4 Signalen delen

Wanneer een medewerker van de hogeschool signalen heeft opgevangen of vermoedens heeft van veiligheidsrisico's bij studenten, is het van belang dat hij/zij die kan delen met iemand anders om samen af te wegen wat verdere stappen moeten zijn. Iedere medewerker moet weten bij wie hij/zij dan terecht kan. Er moet dus een logische route zijn voor elke signaleerder naar de volgende persoon in de route. Voor de hand ligt dat docenten en niet-onderwyzend personeel in eerste instantie hun signalen delen met de studieloopbaancoach van de betreffende student. Dit is de eerst aangewezen persoon om de signalen samen mee te kunnen inschatten. Zij beslissen dan wat de volgende stap moet zijn.

De volgende stap zal, als dat mogelijk is, een gesprek met de student zijn, bijvoorbeeld door de studieloopbaancoach. Als de student onbereikbaar of niet ontvankelijk is voor een gesprek of de vermeende dreiging zo groot is, dat onmiddellijke actie nodig is, dan zal deze stap worden overgeslagen.

Blijven er zorgen, dan zal de studieloopbaancoach de signalen delen met de decaan van de opleiding. Wanneer beiden van mening zijn dat verdere stappen in het belang van de student en/of anderen binnen de hogeschool

noodzakelijk zijn, bepalen zij wat de volgende stap moet zijn. Ook dan kan nog overwogen worden eerst een (nader) gesprek met de student aan te gaan om de zorgen te bespreken en naar hulpmogelijkheden te zoeken of om toestemming te vragen om het aan het multidisciplinair overleg voor te leggen.

De decaan en studieloopbaancoach kunnen hun beeld zo nodig aanscherpen met behulp van bestaande signaleringsinstrumenten, zoals de Radicxtool voor vermoedens van radicalisering, de KIVPA voor psychosociale problematiek bij adolescenten, de LIRIK bij vermoedens van kindermishandeling, het Risicotaxatie-instrument HG bij vermoedens van huiselijk geweld of het Risicotaxatie-instrument EG bij vermoedens van eengerelateerd geweld. Ook kan de veiligheidsmanager van de hogeschool of een externe instantie (zoals het Steunpunt Huiselijk geweld of het AMK) geconsulteerd worden.

Op basis van deze informatie kunnen studieloopbaancoach en decaan, in overleg met de opleidingsmanager of voorzitter van het multidisciplinair overleg, beslissen of een multidisciplinair overleg zinvol is en wie (zowel intern als extern) daaraan deel zouden moeten nemen.

2.5 Opzet van een multidisciplinair overleg

Doel

Het multidisciplinair overleg heeft tot doel om alle beschikbare signalen en informatie rond een student bijeen te brengen en een multidisciplinaire analyse te maken van de situatie. Daarmee kan een gefundeerde inschatting worden gemaakt van de aard en zwaarte van het veiligheidsrisico en kan een passende en samenhangende aanpak worden vastgesteld. Zodoende kan de dreiging weggenomen worden en de situatie verbeteren voor de student zelf, medestudenten en personeel van de hogeschool en de samenleving als geheel.

Deelnemers en voorzitter

Het MDO (multidisciplinair overleg) is een flexibel samen te stellen overleg, waaraan wordt deelgenomen door interne en eventueel externe professionals, die over relevante kennis beschikken met betrekking tot de situatie van de te bespreken student(en). Het multidisciplinair overleg kan ingericht worden op het niveau van een faculteit of instituut.

In de driehoek van studieloopbaancoach, decaan en opleidingsmanager/voorzitter wordt besloten om een multidisciplinair overleg bijeen te roepen. Zij beslissen dan wie er nodig zijn om een goede beoordeling van de situatie te kunnen maken. Dat kunnen interne en externe functionarissen zijn.

Intern kunnen dat, naast de 'driehoek' bijvoorbeeld zijn:

- ✚ een receptiemedewerker,
- ✚ lid van de examencommissie,
- ✚ vertrouwenspersoon,
- ✚ doelgroepmentor,
- ✚ peercoach,
- ✚ expertmedewerker met betrekking tot de cultuur van de student, enz.

Bij externe partners kan gedacht worden aan:

- ✚ politie (Team Dreigingsinschattingen, als dat er is),
- ✚ het Steunpunt Huiselijk Geweld,
- ✚ verslavingszorg,
- ✚ (jeugd)arts,
- ✚ wijkagent,
- ✚ Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ),
- ✚ maatschappelijk werk, enz.

In de 'driehoek' zal ook altijd afgewogen moeten worden of de student zelf en/of haar of zijn ouders bij het multidisciplinair overleg aanwezig moeten of kunnen zijn. Uitgangspunt daarbij zou moeten zijn: ja, tenzij ...

De 'driehoek' maakt ook de afweging of de student om toestemming zal worden gevraagd, of de casus anoniem wordt ingebracht of dat de naam van de student toch wordt genoemd om een goede uitwisseling mogelijk te maken, ook al is er geen toestemming van de student. Zie hiervoor de juridische adviezen in de handreiking privacy in deel C.

Het is verstandig de rol van voorzitter bij een vaste persoon te beleggen, bijvoorbeeld bij de opleidingsmanager of directeur. Maar meer nog dan de functie in de organisatie is het van belang dat de voorzitter van een MDO in staat is om een dergelijk gesprek goed te leiden, aan de hand van een vastgestelde gespreksmethodiek. Dan gaat het om kwaliteiten, die ertoe leiden dat een goede beoordeling gemaakt kan worden van de situatie, waarbij iedereen aan bod komt, zorgvuldigheid wordt betracht in het omgaan met vertrouwelijke gegevens en toegewerkt wordt naar duidelijke afspraken over de te zetten stappen.

Tenslotte wordt bij voorkeur iemand aan het overleg toegevoegd, die verantwoordelijk is voor de verslaglegging.

Frequentie

Om het multidisciplinair overleg flexibel te kunnen inrichten, kent het in principe geen vaste frequentie van bijeenkomen. Het wordt bijeengeroepen wanneer er, naar de mening van de driehoek, dringende signalen zijn die om een gezamenlijke beoordeling vragen.

Het inrichten van een multidisciplinair overleg gaat pas werken als er daadwerkelijk gemeld wordt door de signaleerders. Om dat te bevorderen kan, naast scholing in signaleren, het MDO in de startfase op vaste momenten georganiseerd worden, waarbij medewerkers daarvoor opgeroepen worden signalen te melden via de studieloopbaancoaches. Ook als er geen actuele signalen zijn kunnen er overwegingen zijn om bijvoorbeeld twee keer per jaar (of vaker) met een 'kernteam' bijeen te komen om:

- ✚ Aan de hand van een fictieve casus de werkwijze 'te oefenen';
- ✚ Na te gaan of er situaties zijn geweest op de hogeschool, waarin een multidisciplinair overleg achteraf raadzaam was geweest, maar dat niet is georganiseerd en waarom niet;
- ✚ Wat er nog nodig is om de signalering door docenten, studieloopbaancoaches en anderen binnen het instituut te versterken;
- ✚ Te evalueren of de werkwijze nog passend is en de gewenste resultaten oplevert.

Werkprocessen

Om de multidisciplinaire bespreking succesvol te laten verlopen is het nuttig de werkwijze enigszins te protocolleren. Dit is van belang vanuit het oogpunt van zorgvuldigheid, maar ook vanwege de efficiëntie en effectiviteit van het overleg. Het is daarom aan te bevelen vooraf voldoende informatie aan te reiken, waarmee alle deelnemers goed voorbereid aan de bijeenkomst kunnen beginnen. Bij de bespreking zelf wordt bij voorkeur een vaste gespreksmethodiek gevolgd. De voorzitter heeft een belangrijke rol in het goede verloop van de bespreking. En het is van belang om de afspraken die in het overleg gemaakt worden goed vast te leggen. Tenslotte zijn, naast het uitvoeren van de afgesproken aanpak, ook terugkoppeling naar belanghebbenden en evaluatie van de aanpak noodzakelijk.

Aanmeldinformatie

Voor de bespreking ontvangen alle deelnemers tijdig een uitnodiging. Daarin staat in elk geval omschreven: de plaats en tijd van de bespreking van de student(en) waarvoor zij zijn uitgenodigd (al dan niet op naam). Daarnaast ontvangen de deelnemers aan het MDO beknopte informatie over de casus, aan de hand van een vast format. Daarin wordt alleen relevante informatie ten behoeve van de bespreking opgenomen, die eraan bijdraagt dat een zorgvuldige beoordeling en dreigingsinschatting mogelijk wordt. Een format voor de aanmeldinformatie vindt u in **bijlage 1**.

Gespreksmethodiek

Om de bespreking in het multidisciplinair overleg efficiënt en effectief te laten verlopen is een vaste gespreksmethodiek aan te bevelen. De richtlijn die u vindt in **bijlage 2** wordt in veel multidisciplinaire teams in en rond het onderwijs gevolgd. De methodiek is gebaseerd op de incidentmethode en de regulatieve cyclus en

biedt goede voorwaarden voor zorgvuldigheid met betrekking tot de privacy van de student, inbreng van alle deelnemers, een evenwichtige analyse van de situatie en dreigingsinschatting en resulterend in een afgestemde aanpak en heldere afspraken over wie wat doet. Daarbij wordt ook vastgesteld wie in de betreffende casus het meest geschikt is om de rol van casuscoördinator op te pakken.

Rol van de voorzitter

Hoewel alle deelnemers gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een goed verloop van elke bespreking, heeft de voorzitter toch een cruciale rol in het leiden van de bespreking. Hij/zij draagt zorg voor een goede voorbereiding, opent het overleg, bewaakt de tijd, geeft alle deelnemers de ruimte om een bijdrage te leveren, vat samen, werkt toe naar duidelijke afspraken en ziet toe op verslaglegging. De voorzitter volgt daarbij de stappen in de vastgestelde gespreksmethodiek. Een taakomschrijving voor de voorzitter vindt u in **bijlage 3**.

Verslaglegging

De verslaglegging van de multidisciplinaire besprekingen dient goed geregeld te worden. Bij voorkeur wordt er iemand aan het overleg toegevoegd, die hiervoor verantwoordelijk is. In het verslag hoeft niet alles wat gezegd is te worden opgenomen. Het gaat vooral om:

- ✚ relevante aanvullende informatie over de casus, die in de bespreking naar voren komt;
- ✚ nog ontbrekende informatie en hoe die verzameld zal worden;
- ✚ een beknopte diagnose / dreigingsinschatting;
- ✚ de kernpunten van de afgesproken aanpak;
- ✚ afspraken die gemaakt zijn over uit te voeren acties, terugkoppeling, casuscoördinator, melding, enz.;
- ✚ de afspraken over vervolgoverleg en evaluatie.

Voorts dient op hogeschoolniveau te worden bepaald of het verslag van het multidisciplinair overleg wordt opgenomen in het studentdossier of op een andere wijze. Daarbij moet ook duidelijkheid geboden worden over de geldende afspraken over bewaartermijn, inzagerecht voor de student, enz.

Terugkoppeling, uitvoering en evaluatie

Na de multidisciplinaire bespreking zal aan relevante betrokkenen (student, studieloopbaancoach, evt. ouders, docenten en andere betrokkenen) teruggekoppeld moeten worden wat er in het multidisciplinair overleg is afgesproken. Uiteraard voor zover dat voor de verschillende partijen relevant is.

Daarnaast worden de andere afgesproken acties uitgevoerd, bijvoorbeeld in de richting van de betreffende student, de docenten of studieloopbaancoach van de student, medestudenten of ander personeel binnen de hogeschool, of ook acties in de richting van externe instanties.

De casuscoördinator, die in het MDO is aangewezen, heeft tot taak na te gaan of alle afgesproken acties ook daadwerkelijk worden uitgevoerd en om de betrokkenen te blijven informeren over de voortgang. Hij/zij zal zo nodig mensen aanspreken op hun taken. Hij/zij kan in overleg met de voorzitter van het MDO ook beslissen om relevante betrokkenen bij elkaar te roepen voor een vervolgoverleg of evaluatie van de gestelde doelen en gemaakte afspraken.

De docenten en studieloopbaancoaches zullen daarnaast alert moeten blijven op het gedrag van de betreffende student en de casuscoördinator moeten informeren, wanneer zij opvallende veranderingen of verontrustende signalen of juist belangrijke verbeteringen zien.

Tenslotte zal, nadat de acties en de afgesproken aanpak zijn uitgevoerd, geëvalueerd worden met de betrokkenen. Dit met het dubbele doel om vast te stellen of de dreiging verdwenen is of de situatie van de student verbeterd is en om te leren van de aanpak in deze situatie ten behoeve van toekomstige, vergelijkbare situaties.

Deel 3 Voorwaarden en implementatie-adviezen

In dit hoofdstuk geven we een aantal adviezen om de invoering van een dergelijke structuur voor signalering, aanpak en begeleiding te implementeren.

Nadat het traject voor draagvlakontwikkeling en behoeftenbepaling van deel 1 is gevolgd en de contouren voor de route of structuur zijn bepaald, op basis van deel 2, is er een aantal zaken dat aandacht behoeft om de route succesvol te implementeren. Om het multidisciplinair overleg werkelijk een rol van betekenis te laten vervullen is het cruciaal dat aan de volgende aspecten aandacht wordt besteed:

- ✚ informatievoorziening aan alle betrokkenen;
- ✚ scholing en deskundigheidsbevordering;
- ✚ afspraken met externe partners;
- ✚ randvoorwaarden regelen.

3.1 Informatievoorziening aan alle betrokkenen

Nadat is vastgesteld welke maatregelen er worden getroffen om de signalering en aanpak van veiligheids- en leefstijlrisico's in de hogeschool te versterken, zoals het instellen van een multidisciplinair overleg of een aanvulling op de incidentenregistratie, zullen breed en goed gecommuniceerd moeten worden naar alle betrokkenen in de hogeschool. Die communicatie moet zijn afgestemd op de specifieke rol in de hogeschool en met betrekking tot signalering en begeleiding, en via kanalen/middelen die voor die doelgroepen het meest geëigend zijn. Afstemming tussen verschillende faculteiten/instituten en centrale diensten van een hogeschool zal hierbij over het algemeen aan de orde zijn. Sommige betrokkenen hebben immers met meer faculteiten/instituten te maken, zoals de externe partners, wat om een hogeschoolbrede benadering vraagt.

In elk geval moeten de volgende partijen geïnformeerd worden:

- ✚ docenten;
- ✚ mentoren;
- ✚ studieloopbaancoaches;
- ✚ peercoaches;
- ✚ doelgroepmentoren;
- ✚ decanen;
- ✚ vertrouwenspersonen;
- ✚ leden van examencommissies;
- ✚ opleidingsmanagers;
- ✚ directie;
- ✚ studenten;
- ✚ receptiemedewerkers, huismeesters, conciërges, beveiligers, enz.;
- ✚ relevante functionarissen hogeschoolbreed (zoals medewerkers integrale veiligheid, en anderen);
- ✚ relevante externe partners (zoals politie, Steunpunt Huiselijk Geweld, AMK, verslavingszorg, enz.).

3.2 Scholing / deskundigheidsbevordering

Zoals al eerder aangegeven is het voor een goede route van signalering en aanpak van veiligheids- en leefstijlrisico's van belang dat het signalerend vermogen van de belangrijkste signaleerders binnen de hogeschool versterkt wordt. Studieloopbaancoaches, docenten, decanen, peercoaches, doelgroepmentoren, receptiemedewerkers, conciërges, vertrouwenspersonen en eventueel andere personeelsleden die veel studentencontacten hebben zullen geïnformeerd en geschoold moeten worden in het herkennen van risico's voor de veiligheid van studenten en personeel.

Daartoe kunnen onderdelen van de trainingen rond radicalisering en polarisatie en rond potentieel gewelddadige eenlingen worden gecombineerd met informatie over andere veiligheidsrisico's, in elk geval rond huiselijk geweld en kindermishandeling, eergeerelateerd geweld, uithuwelijken, enz. Hierbij kunnen ook diverse tools, die behulpzaam zijn bij de signalering van risico's, geïntroduceerd worden, zoals bijvoorbeeld de Radixtool (zie pagina 17).

Daarbij zal een hogeschoolbrede of instituutbrede discussie over de reikwijdte van de bemoeienis van de opleiding met de privésfeer van studenten niet uit de weg gegaan kunnen worden. Dit is een voorwaarde voor de beoogde en noodzakelijke attitudeverandering, waardoor docenten het als hun taak gaan zien om dergelijke zaken te signaleren en iets met die signalen te doen. In de training of scholing zal ook aandacht moeten uitgaan naar de regels en mogelijkheden in het kader van vertrouwelijkheid en privacy enerzijds en de noodzaak de veiligheid van studenten en personeel te waarborgen anderzijds.

Daarnaast kan overwogen worden om in het kader van de studieloopbaancoaching studenten te laten werken met een zelftest voor leefstijl en psychosociaal functioneren, in het kader van hun toekomstige beroepsuitoefening. Een dergelijke test is al ontwikkeld voor het MBO. Wellicht is aanpassing voor het HBO een optie.

3.3 Afspraken met externe partners

Wanneer is besloten om een multidisciplinair overleg in te richten binnen de hogeschool of de faculteit/het instituut, verdient het aanbeveling om contacten te leggen met externe partijen, waarvan het aannemelijk is dat zij over relevante expertise beschikken voor casussen die in het multidisciplinair overleg aan de orde kunnen komen. Die contacten kunnen namens de hogeschool of de faculteiten/instituten die een MDO willen inrichten worden gelegd door relevante functionarissen. Soms zal dat bijvoorbeeld de veiligheidsmanager van de hogeschool zijn, in andere gevallen zal dat bijvoorbeeld de decaan of vertrouwenspersoon zijn.

In elk geval is het goed werkrelaties aan te gaan met de politie (en als dat er is het Team Dreigingsinschattingen van de politie), het Steunpunt Huiselijk Geweld en het AMK. Daarnaast kan gedacht worden aan de GGZ, het (school)maatschappelijk werk en de verslavingszorg.

Het is ook aan te bevelen om contacten te leggen met (grote) gemeenten in het werkgebied van de hogeschool. In het kader van het gemeentelijk jeugdbeleid, de WMO en de jeugdzorg (straks jeugdhulp geheten) hebben gemeenten ook verantwoordelijkheden op het gebied van begeleiding en hulp voor jeugdigen en jongvolwassenen. Afstemming over taken en inzet van menskracht en financiële middelen van beide kanten biedt mogelijkheden voor een sterker vangnet voor studenten die in de problemen zijn geraakt.

3.4 Randvoorwaarden regelen

Ook binnen de hogeschool zal het nodig zijn om een aantal voorwaardelijke zaken te regelen. Afhankelijk van welke maatregelen men wil introduceren zal in kaart gebracht moeten worden welke randvoorwaardelijke zaken geregeld moeten worden om de maatregelen en het multidisciplinair overleg te kunnen starten.

Daarbij kan gedacht worden aan:

- ✚ zorg dragen voor uitbreiding van de incidentenregistratie;
- ✚ opzetten of inkopen van scholing/training;
- ✚ informatievoorziening opzetten in overleg met de afdeling Communicatie;
- ✚ een privacyprotocol opstellen ten behoeve van het multidisciplinair overleg;
- ✚ regeling treffen voor urenverdeling/facilitering van deelnemers, voorzitters, notulisten van de MDO's;
- ✚ begroting van kosten voor alle maatregelen en dekking daarvoor;
- ✚ ontwikkelen van formulieren en/of digitale werkomgevingen;
- ✚ inrichten of actualiseren van de 'sociale kaart' (programma's, voorzieningen, instanties, ondersteuningsmogelijkheden, contactpersonen in de regio);
- ✚ enzovoort.

Deel 4 Handreiking privacy en vertrouwelijkheid

1. Vraag toestemming voor het casusoverleg aan de student

- ✚ leg de student uit waarom en met wie je overleg wilt voeren;
- ✚ vraag om een reactie (Wat vind je daarvan?);
- ✚ ga in gesprek met de student over mogelijke vragen, twijfels en bezwaren;
- ✚ indien akkoord, leg de mondeling of schriftelijk gegeven toestemming vast in het studentdossier. Indien niet akkoord maak een aantekening in het studentdossier van de (aard van de) bezwaren van de student.

2. Als het vragen van toestemming niet mogelijk is vanwege de veiligheids(risico's), of als de toestemming niet wordt gegeven, kom dan tot een besluit aan de hand van de volgende vragen (conflict van plichten):

- ✚ Welk veiligheidsrisico of welke ernstige zorgen wil ik in het overleg bespreken?
- ✚ Is het voor dit risico of voor deze zorgen noodzakelijk om de student in het overleg te bespreken?
- ✚ Kan ik echt geen toestemming krijgen of kan ik deze in verband met de veiligheidsrisico's echt niet vragen?
- ✚ Wegen de veiligheidsrisico's of de zorgen zo zwaar dat de student moet worden besproken ook al is hem daarvoor geen toestemming gevraagd of heeft hij daarvoor geen toestemming gegeven?

Aandachtspunten:

- ✚ Voer altijd vooraf overleg met de voorzitter van het casusoverleg als je van plan bent om een student zonder zijn toestemming te bespreken in het overleg. Doe dat aan de hand van de vragen onder punt 2.
- ✚ Leg een besluit over het voeren van overleg zonder toestemming vast in het studentdossier.
- ✚ Heb je contact gehad met de student over het overleg en heeft hij zijn toestemming geweigerd, informeer de student zo mogelijk dan wel over het feit dat je toch hebt besloten om over zijn situatie te overleggen en leg hem dan ook uit waarom je dit overleg noodzakelijk vindt.

3. Wees als inbrenger in het casusoverleg duidelijk over de positie van de student

- ✚ Geef eerst aan of je toestemming hebt van de student voor het overleg.
- ✚ Heb je geen toestemming, beschrijf dan waarom je toch – na overleg met de voorzitter - meent dat overleg over de student nodig is en geef de andere deelnemers de gelegenheid te reageren.
- ✚ Noem de naam en de andere gegevens van de student en beschrijf feitelijk op grond van welke signalen, zorgen en risico's je hem wilt bespreken en wat je met het overleg wilt bereiken.
- ✚ Heb je de signalen eerder met de student besproken breng dan ook zijn reactie daarop in.

4. Voer op een zorgvuldige en effectieve wijze overleg over de student en de risico's of de zorgen

- ✚ hou het doel van het overleg voor ogen, bespreek alleen die informatie van de student die nodig is voor dit doel;
- ✚ verzamel eerst de feiten, sluit aan bij wat je hebt gezien, gehoord, geroken en wacht nog even met interpretaties;
- ✚ let op de actualiteit van de informatie die je verstrekt, vermeld het uitdrukkelijk als je informatie niet is gebaseerd op recente contacten met de student;
- ✚ vermeld de bron als je in het casusoverleg ook informatie verstrekt van anderen;
- ✚ verstrek alleen diagnoses als ze zijn vastgesteld door een deskundige;
- ✚ kom pas na het verzamelen van feiten met een interpretatie, een taxatie of een oordeel en blij daarbij binnen je deskundigheidsterrein.

5. Sluit het overleg af met duidelijke afspraken over het vervolg en over de taakverdeling

- ✚ Maak duidelijke afspraken over de taakverdeling tussen de verschillende deelnemers aan het overleg zodat voor iedereen duidelijk is wie wat gaat doen. Leg deze afspraken vast.
- ✚ Spreek ook af of, en zo ja door wie de student over het overleg wordt geïnformeerd.

Aandachtspunten:

Overleg met de ouder van de student met zijn toestemming, tenzij ...

- ✚ Als regel heb je van een student vanaf 16 jaar toestemming nodig om over zijn situatie met zijn ouders of zijn broers en zussen te spreken. Maar in geval van ernstige zorgen of grote veiligheidsrisico's kun je besluiten om, ook al heb je geen toestemming gekregen of kunnen vragen, toch contact te zoeken met de ouders als dat nodig is vanwege de veiligheidsrisico's of de ernstige zorgen.
- ✚ Een beslissing hierover neem je aan de hand van de vragen onder punt 2.
- ✚ Neem deze beslissing niet alleen maar samen met een deskundig collega of met de voorzitter van het casusoverleg.
- ✚ Leg de beslissing om al dan niet zonder toestemming van de student te overleggen met de ouders vast in het studentdossier.

De meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

Net als in een aantal andere sectoren geldt in het (hogere) onderwijs (vermoedelijk vanaf 1 juli 2013) een wettelijke verplichting om een meldcode te hanteren bij signalen van kindermishandeling en andere vormen van huiselijk geweld. Een meldcode is een stappenplan voor de omgang met signalen van huiselijk geweld. Doel van de meldcode is docenten en andere beroepskrachten te ondersteunen als zij vermoedens hebben van huiselijk geweld bij studenten. De stappen in de meldcode wijzen hen als het ware de weg in de omgang met deze signalen. Dit alles met als doel om zo spoedig mogelijk hulp te bieden aan alle bij het geweld betrokken personen.

De stappen van de meldcode

Stap 1: breng de signalen in kaart;

Leg zo feitelijk mogelijk vast welke signalen je ziet, of hoort en wees ook attent op signalen die je vermoeden weerspreken.

Stap 2: vraag collegiaal advies aan een deskundig collega en/of aan het casusoverleg en vraag zo nodig ook advies aan het Steunpunt Huiselijk Geweld of AMK;

Voor de interpretatie van je signalen en ook voor het zetten van eventuele vervolgstappen is het belangrijk om advies te vragen aan een aandachtsfunctionaris op de hogeschool, of wellicht aan het casusoverleg. Daarnaast is het ook altijd mogelijk om advies te vragen aan het Steunpunt Huiselijk Geweld (SHG) of het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling (AMK). De medewerkers van het SHG/AMK kunnen adviseren over de interpretatie van de signalen, over het al dan niet aangaan van een gesprek met de student en over het eventueel doen van een melding.

Stap 3: bespreek de signalen met de student en nodig uit tot een reactie.

Van dit gesprek kun je alleen afzien als het bespreken van de signalen te onveilig is voor de student, voor de medewerker van de hogeschool of voor anderen.

Het is essentieel om de student te betrekken bij je zorgen over zijn situatie. Daarom bestaat de derde stap van de meldcode uit een gesprek met de student. (In een onderwijssetting vindt dit gesprek vaak (ook) al plaats voor stap 2). In dit gesprek beschrijf je de signalen, je vraagt om een reactie van de student en je bespreekt mogelijke vervolgstappen. Stap 3 – het gesprek met de student – kun je alleen overslaan als dat vanwege de veiligheid van de student, van jezelf of die van anderen noodzakelijk is. Ook hierover kan het SHG/AMK adviseren.

Stap 4: taxeer de ernst en de risico's van het geweld voor de student en voor anderen;

Op basis van je signalen, de adviezen die je hebt gekregen en het gesprek met de student maak je de balans op. Je schat de ernst en de risico's van het geweld in en je laat je daar zo nodig bij ondersteunen door een aandachtsfunctionaris op de hogeschool, door het casusoverleg en/of door het SHG/AMK.

Stap 5: beslis of het voldoende is dat de hogeschool zelf hulp biedt of organiseert, of doe (ook) een melding bij het SHG/AMK.

In geval van een melding informeer de student zo mogelijk over de melding.

Is het nodig dat er hulp wordt geboden? Zo ja, kan de hogeschool dat zelf organiseren, of moet er (ook) een melding worden gedaan bij het SHG/AMK, zodat men daar hulp kan organiseren voor alle bij het geweld betrokken personen.










Leg de stappen die je zet en de acties die je in verband daarmee onderneemt zorgvuldig vast in het studentdossier.

Bijlage 1: Format aanmeldinformatie voor MDO

Naam student	
Klas / groep	
Inbrenger	Naam: Functie:
Heeft de student toestemming gegeven voor bespreking?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nee
Is er naar uw mening sprake van een veiligheidsrisico?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nee
Voor wie dan?	<input type="radio"/> voor studenten / personeel van IFM / HR <input type="radio"/> voor de samenleving <input type="radio"/> voor een individuele mede-student <input type="radio"/> voor de aangemelde student zelf <input type="radio"/> anders, namelijk ...
Korte omschrijving van de situatie	
Welke signalen ziet u om te vermoeden dat er een veiligheidsrisico bestaat?	
Zijn er ook andere zorgen rond deze student? <i>Denk aan risico's op het gebied van gedrag/relaties, agressie/geweld, criminaliteit, leren/studieprestaties, gezondheid, gezins-/leefsituatie, verslavingen, financiële situatie, enz.</i>	
Waar speelt het probleem? (bijv. in de lessen, in de publieke ruimte van de HR, in de thuissituatie, enz.)	
Wie zijn er (voor zover bekend) al betrokken geweest bij de situatie rond deze student?	<input type="radio"/> studieloopbaancoach <input type="radio"/> decaan <input type="radio"/> vertrouwenspersoon <input type="radio"/> opleidingsmanager <input type="radio"/> doelgroepmentor <input type="radio"/> voorzitter examencommissie <input type="radio"/> veiligheidsmanager HR <input type="radio"/> directie <input type="radio"/> anders, namelijk ...
Zijn er (voor zover bekend) al experts van buiten de hogeschool betrokken geweest bij deze student? <i>Denk bijv. aan politie, hulpverlening, RMC, enz.</i>	
Is er al gesproken met de student? En door wie?	<input type="radio"/> nee, nog niet <input type="radio"/> ja, door
Zijn er al eerder maatregelen getroffen? Zo ja, welke? En wat was het effect daarvan?	
Welke positieve/sterke kanten of kansen zijn er in de situatie of bij de student om in de aanpak bij aan te sluiten?	
Wat is de belangrijkste vraag aan het multidisciplinair overleg?	

Bijlage 2: Richtlijn voor bespreking in het MDO

De onderstaande richtlijn is gebaseerd op de incidentmethode en is ingericht volgens de principes van de regulatieve cyclus. Het model wordt veel gebruikt in multidisciplinaire overleggen in en om het onderwijs.

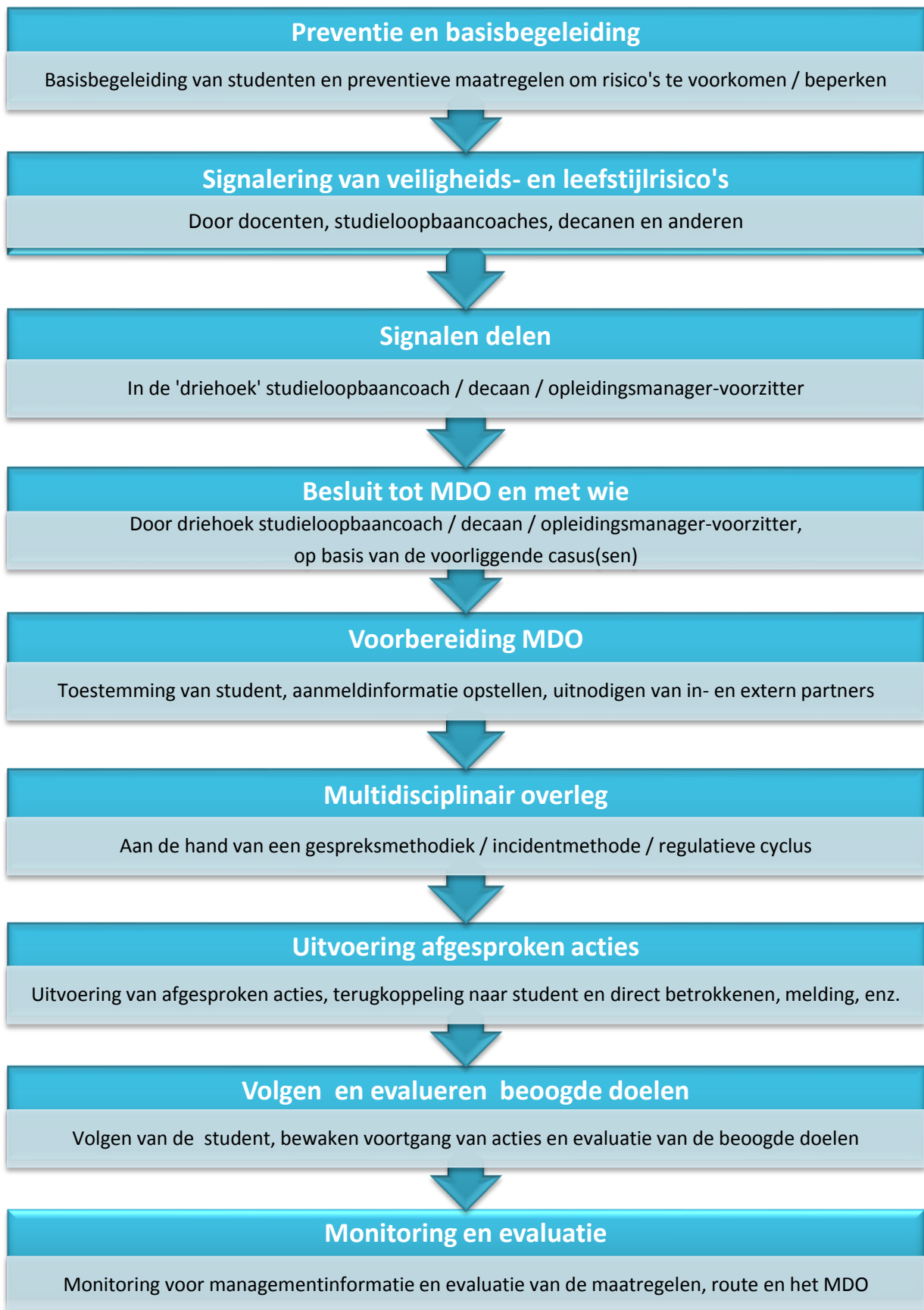
1. *Opening* door de voorzitter en voorstellen van de deelnemers
2. *Korte toelichting* op de casus door de inbrenger
3. *Aanvullende informatie* van de andere deelnemers over de casus
4. Gelegenheid om *informatieve vragen* te stellen door alle deelnemers
5. *Analyse* van de situatie door alle deelnemers
 -  mogelijke oorzaken of achtergronden;
 -  verbanden leggen;
 -  mogelijke risico's voor de student zelf en voor anderen;
 -  aanwezige kansen of positieve omstandigheden die de dreiging kunnen verkleinen;
 -  dreigingsinschatting maken.
6. *Vaststellen van de aanpak/acties*. Denk daarbij aan acties in de richting van de student, medestudenten, personeel, ouders/familie, externe partijen, enzovoort.
7. *Afspraken*:
 -  Wie gaat wat doen en wanneer?
 -  Wie bewaakt de voortgang (treedt op als casuscoördinator)?
 -  Wie koppelt terug naar student/ouders/andere betrokkenen?
 -  Moet een melding of aangifte gedaan worden bij AMK/SHG/politie/bestuur?
8. *Afronding*:
 -  Verwachten we dat deze aanpak effect zal hebben?
 -  Is de inbrenger tevreden met deze aanpak?
 -  Is vervolgoverleg nodig en met wie?
 -  Wanneer evalueren we de aanpak?

Bijlage 3: Taakomschrijving voorzitter multidisciplinair overleg

De voorzitter van het multidisciplinair overleg:

- ✚ bepaalt met de studieloopbaancoach en de decaan of een multidisciplinair overleg gewenst is en wie eraan deel zouden moeten nemen;
- ✚ organiseert de bijeenkomst en bereidt deze voor;
- ✚ draagt zorg voor een uitnodiging en relevante aanmeldinformatie voor alle deelnemers;
- ✚ ziet toe op het bewaken van de regels met betrekking tot privacybescherming en vertrouwelijkheid;
- ✚ zorgt voor een goede agenda- en tijdsplanning;
- ✚ bewaakt de bespreekmethodiek / regulatieve cyclus;
- ✚ zorgt er voor dat iedereen in het overleg aan bod komt;
- ✚ bewaakt de uitgangspunten en de realisatie van de doelen van het multidisciplinair overleg;
- ✚ neemt, zo mogelijk op basis van consensus, besluiten tot het realiseren van afspraken;
- ✚ ziet er op toe dat de afspraken die worden gemaakt worden vastgelegd;
- ✚ vraagt de inbrenger en andere deelnemers of zij tevreden zijn met de afgesproken aanpak;
- ✚ ziet er op toe dat er vanuit het overleg wordt teruggekoppeld naar belanghebbenden;
- ✚ onderhoudt reguliere contacten met externe organisaties die (regelmatig) deelnemen aan het multidisciplinair overleg);
- ✚ verzorgt periodieke evaluatie van het multidisciplinair overleg met participanten;
- ✚ signaleert (in samenwerking met deelnemers) leemten in het begeleidingsaanbod van de hogeschool en de professionaliseringsbehoefte van personeelsleden met betrekking tot signalering en begeleiding.

Bijlage 4: Stroomdiagram route signalering en aanpak veiligheidsrisico's



Nadere informatie

- ✚ Voor meer informatie over trainingen en aanpak met betrekking tot polarisatie en radicalisering en PGE's (potentieel gewelddadige eenlingen):
 - Nathalie Vriezelaar, Ministerie van Veiligheid & Justitie / NCTV: n.e.w.h.vriezelaar@nctv.minvenj.nl
 - Joost van Rossum, Ministerie van Veiligheid & Justitie / NCTV: j.t.van.rossum@nctv.minvenj.nl

- ✚ Voor meer informatie over de pilot en beleid en aanpak van de Hogeschool Rotterdam met betrekking tot veiligheids- en leefstijlrisico's:
 - Paul Goossens, manager integrale veiligheid HR: p.a.m.goossens@hr.nl

- ✚ Voor meer informatie over deze handreiking en het ontwikkelen van een route voor signalering en aanpak van veiligheids- en leefstijlrisico's in het (hoger) onderwijs:
 - Marij Bosdriesz, M&O-groep, mbosdriesz@meno-groep.nl
 - Sander van der Heijden, M&O-groep, svdheijden@meno-groep.nl