

Toneelacademie Maastricht

Gedragcode 2022

Borging van een veilige leer- en werkomgeving

Update 2022

We zijn de optelsom van onze daden

Dit document moet gelezen worden als aanvulling op de gedragscodes en klachtenprocedures die binnen Zuyd Hogeschool gelden. De Toneelacademie wil met deze eigen code graag meer helderheid en handelingsbekwaamheid aanreiken rond het begrip *sociale veiligheid* en wat te doen als die in het gedrang is.

Dit document legt in de eerste plaats de nadruk op de docent-student-relatie. Dat is logisch omdat we vóór alles een onderwijsinstelling zijn. De kwaliteit van de leer- en werkprocessen kan niet los gezien worden van veiligheid van de werk- en leeromgeving. Docenten (en ondersteuners) moeten studenten hierin voorgaan.

Het is belangrijk om te realiseren dat er vanaf de eerste dag van de propedeuse tot en met het laatste uur van de diploma-uitreiking sprake is van een geformaliseerde gezagsverhouding tussen de student en de docent. In en om het schoolgebouw, binnen en buiten de roosters. Docenten en studenten hebben bovendien ook een geformaliseerde contractuele relatie met Zuyd Hogeschool.

In onze dagelijkse omgang gelden er naast beschreven ook ongeschreven omgangsnormen en -vormen. Samen bepalen ze onze cultuur in en rondom de lespraktijk die bij voorkeur een laagdrempelig en informeel karakter heeft.

Daarom zal dit document ook duiden waar er in de docent-student relatie sprake kan zijn van zogenaamde “grijze gebieden”: Contact- en onderwijsmomenten die zich (deels) aan het toezicht van school onttrekken of waar de grenzen tussen persoonlijke en professionele omgang niet meteen helder of herkenbaar zijn. Juist in deze gebieden is extra oplettendheid en verantwoordelijkheidsbesef van docenten geboden. Meer hierover op pagina 17.

Gezien de toename van online onderwijsmomenten wordt er in deze code ook enige aandacht besteed aan wat we *online hygiëne* noemen.

Ondanks de focus op een optimaal en dus veilig onderwijsklimaat in en om het huis, kan het gebeuren dat er binnen onze gemeenschap sprake is sociale onveiligheid d.w.z. dat er meldingen zijn van grensoverschrijdend gedrag of gedrag dat als zodanig beschouwd of ervaren wordt.

De grenzen tussen feiten en subjectieve interpretaties zijn dan niet altijd meteen glashelder te stellen.

Het is dus belangrijk dat we vóór alles definiëren en accepteren wat in de Toneelacademie anno nu wel én niet onder grensoverschrijdend gedrag wordt verstaan. Tevens is het van belang om goed in beeld te brengen hoe adequaat te handelen, mocht er sprake zijn of lijken van sociale onveiligheid c.q. grensoverschrijdend gedrag.

Elke docent, gastdocent en ondersteuner én student dient zorgvuldig kennis te nemen van de inhoud van dit document. (Gast-)Docenten, ondersteuners dienen dat ook elk jaar of elke contractperiode (opnieuw) schriftelijk te verklaren.

Al met al is de bedoeling dat onze gedragingen wél een inspirerende leer- en werkomgeving stimuleren maar de sociale veiligheid nooit schaden. Alleen dan zullen wij in de grootst mogelijke vrijheid en betrokkenheid onze gemeenschappelijke onderwijswaarden kunnen koesteren, door ontwikkelen en overdragen.

Uitgangspunten Sociale Veiligheid

Toneelacademie Maastricht voert een zero tolerance beleid tegen grensoverschrijdend gedrag

Dit betekent dat:

- geen enkele vorm of mate van grensoverschrijdend gedrag geaccepteerd wordt.
- de organisatie er op (in)gericht is om dergelijk gedrag te voorkomen, adequaat aan te pakken en te veranderen.
- een ieder die grensoverschrijdend gedrag ziet, de plicht heeft actie te ondernemen
- elk slachtoffer zich gehoord, gezien en geholpen moet weten.
- elke collega zich hulpvaardig moet opstellen en gedragen
- elke kwestie m.b.t. grensoverschrijdend gedrag zorgvuldig wordt onderzocht en aangepakt, met respect voor alle betrokkenen

Alle leden van onze gemeenschap moeten *in hun opstelling en optreden* duidelijk maken dat ongewenst gedrag niet getolereerd wordt. Men moet zich weerbaar en handelingsbekwaam voelen en weten.

Bedenk dat direct aanspreken en/of ingrijpen en/of melden aanhoudende of escalerende nare situaties op de werkvloer of in de lessituaties voorkomt.

Bedenk ook dat opvolging van meldingen geen knutselwerk is, maar volgens een protocol dient te verlopen en tot een zo goed mogelijk eind dient te worden gebracht.

Grensoverschrijdend Gedrag

Een simpele definitie van grensoverschrijdend gedrag is er niet; we streven naar deze consensus :

Gedrag is ongewenst als het jouw persoonlijke grens overschrijdt, en die grens is per definitie subjectief.

Iets minder subjectief is: *Gedrag dat over het algemeen als onacceptabel beschouwd wordt.* Oftewel: Alles wat anno NU binnen het instituut *not done* is.

In de Regeling Vertrouwenspersonen van Zuyd Hogeschool wordt de volgende definitie gehanteerd:

Alle vormen van discriminatie, agressie, geweld, seksuele intimidatie, pesten en treiteren als hieronder beschreven en ook combinaties van dit gedrag en andere vormen van ongewenst gedrag die in het verlengde liggen of overeenkomen met dit gedrag.

Het uitgangspunt van de Toneelacademie sluit hierbij aan: Bij ongewenst gedrag wordt er altijd ook persoonlijke en/of collectieve subjectieve grens overschreden. Ook heeft de tijdsgeest invloed op onze normen en omgangsvormen. Het is dus belangrijk dat we voeling houden en met elkaar in gesprek blijven over dit algemene uitgangspunt. Je kunt je in de omgang ook laten leiden door het eeuwenoude en universele levensmotto: *Wat jij niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet.*

Het kan zeker geen kwaad om juist in dit document ook naar onze compacte huisregels te verwijzen. Die 10 geboden zijn namelijk glashelder, gelden voor iedereen én zouden ook door iedereen gekend, voor- en nageleefd moeten worden:

1. We spreken elkaar aan, je bent aanspreekbaar
2. Je bent op tijd
3. Je hebt respect voor mens, materiaal en ruimte
4. Je laat je lokaal netjes en klaar voor gebruik achter; Kantine en amfitheater idem
5. Eten en drinken (anders dan water) in spel- en leslokalen is verboden
6. Je afwezigheid is een probleem
7. Je steelt niet
8. Je bent professioneel
9. Alcohol- en drugsgebruik en de gevolgen ervan horen niet thuis op school
10. Je houdt je aan je afspraken

Vormen van grensoverschrijdend gedrag die tot sociale onveiligheid leiden

Liefdesrelaties tussen docenten en studenten

Hoe prettig en belangrijk intimiteit ook is of kan zijn, liefdes- en/of seksuele relaties tussen docenten en studenten zijn voor de Toneelacademie volstrekt ontoelaatbaar. Ze vormen een geheel eigen categorie van grensoverschrijdend gedrag. Ook al is er sprake van wederzijdse instemming van de direct betrokkenen, de impact op de directe omgeving valt niet te onderschatten.

Elke liefdes- en/of seksuele relatie tussen docenten en studenten ontregelt onze leer- en leefgemeenschap op meerdere vlakken: die van het gezag, het beoordelingsvermogen, het veiligheidsgevoel, de integriteit, de onderlinge verstandhoudingen, en ook onze reputatie.

Pesten

Omgangsvormen waarbij sprake is van het stelselmatig, gedurende een langere periode, psychisch of fysiek vernederen, kwetsen onder meer in de vorm van roddelen, bespotten, sociaal uitsluiten of anderszins lastigvallen van een persoon

Dit zijn voorbeelden van pesten:

- denigrerende opmerkingen maken, iemand bewust onheus bejegenen, bekritisieren of willen vernederen
- opzettelijk niet spreken met of luisteren naar iemand, doen of iemand niet bestaat, iemand sociaal uitsluiten of isoleren (off- en online)
- roddelen over iemand, iemand verdacht of belachelijk maken (off- en online)
- iemand bewust fysiek imponeren en overheersen
- het geven van onredelijk veel of zware taken of deadlines aan een collega of student
- het bewust demotiveren van een collega of student door iemand consequent taken beneden zijn niveau toe te schuiven

Dit hoeft géén pesten te zijn:

- wanneer iemand zijn gezag gebruikt om reguliere taken op te dragen
- van mening verschillen over werk of studie gerelateerde interpretaties of besluiten
- werknemers die regelmatig een functioneringsgesprek moeten voeren
- aanpassen van het takenpakket na overleg met de werknemer
- afgewogen werk gerelateerde interventies of disciplinaire maatregelen van de leidinggevende in het werk van of tegen de werknemer
- disciplinaire maatregelen tegen studenten bij b.v. schending van de huisregels

In onze onderwijsinstelling zijn er nu eenmaal gezagsverhoudingen, maar iedereen moet op een respectvolle en professionele wijze met elkaar omgaan.

Discriminatie

Elke vorm van ongerechtvaardigd onderscheid maken, uitsluiten en beperken, alsmede iedere uiting waarbij sprake is van ontoelaatbare opvattingen over het achterstellen van mensen, doelbewust beledigen of grievend handelen op basis van bijvoorbeeld:

- afkomst
- sekse/gender
- huidskleur
- seksuele voorkeur
- religie
- leeftijd
- beperking
- chronische ziekte
- of andere persoonlijke eigenschappen

Er is bijvoorbeeld sprake van discriminatie in het werk wanneer de werkgever een werknemer benadeelt op basis van persoonlijke eigenschappen. De werkgever verzuimt dan om alle werkgevers zo objectief en eerlijk mogelijk tegemoet te treden.

Intimidatie

Handelingen waarbij of situaties waarin een persoon psychisch, verbaal of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen

Seksuele intimidatie

Confrontatie met gedrag of zaken van seksuele aard die een persoon als ongewenst of bedreigend beschouwt¹

Om eventuele misverstanden omtrent seksuele intimidatie te voorkomen, behoort iedereen, maar zeker de docent, steeds **vooraf in- of toestemming te vragen wanneer aanraking aan de orde is. Oók in lessituatie waar fysiek contact noodzakelijk is c.q. vanzelfsprekend lijkt.** Dit garandeert dat alle betrokkenen begrijpen wat het doel en de context is van dat fysieke contact.

Dit zijn voorbeelden van intimidatie

- herhaaldelijk fysiek of verbaal dreigen, woede inzetten als dreigmiddel
- oneigenlijk beroep doen op hiërarchische verhoudingen
- kwaadaardige of suggestieve opmerkingen plaatsen
- kleinerende of denigrerende taal bezigen
- herhaaldelijk ongefundeerde kritiek op of bemoeienis met iemands werk of studie
- openlijk in twijfel trekken van iemands reputatie of positie
- ongefundeerde en bewuste uitsluiting van de werkplek of gemeenschap

Dit zijn voorbeelden van seksuele intimidatie

- obscene en ongepaste gebaren
- obscene taalgebruik
- insinuerende seksuele opmerkingen (inclusief e-mails, apps en ander onlineverkeer)
- dubbelzinnige opmerkingen betreffende het lichaam, het uiterlijk of privéleven van een individu of een groep
- aanrakingen zonder in- of toestemming vooraf, binnen en buiten les- of werksituaties
- oneerbare voorstellen of eisen m.b.t. seksuele omgang
- (poging tot) aanranding en verkrachting

¹ Voor de volledige definitie, zie Regeling Vertrouwenspersonen

Richtlijnen bij (vermeend) grensoverschrijdende gedrag c.q. ervaringen omtrent sociale onveiligheid

Persoonlijke en gemeenschappelijke verantwoordelijkheid

Iedereen die getuige of op de hoogte is van grensoverschrijdend gedrag is cruciaal in de handhaving van het *zero tolerance beleid* in onze academie.

Direct aanspreken, ingrijpen of melden voorkomt aanhoudende of escalerende nare situaties op de werkvloer of in de lessituaties. En alleen zo nemen we de slachtoffers die vaak moeilijk voor zichzelf op durven komen, in bescherming.

Alle leden van onze gemeenschap moeten *in hun opstelling en optreden* duidelijk maken dat ongewenst gedrag niet getolereerd wordt. Of het nu een ander of zichzelf betreft.

Wees of wordt weerbaar en handelingsbereid

*Spreek degene die zich misdraagt rechtstreeks aan.
Vertel de persoon dat jij vindt dat er sprake is van
grensoverschrijdend gedrag en vraag de persoon
ermee te stoppen. Roep altijd hulp in van derden.*

We willen een inclusieve gemeenschap vormen van verschillende en uiteenlopende individuen die in staat zijn om samen te werken en samen te functioneren. Iedereen dient zich daarbij respectvol en fatsoenlijk, dat wil zeggen: altijd ook rekening houdend met de Ander, te gedragen. De huisregels en deze code helpen ons daarbij. Maar uiteindelijk gaat het om wat we doen, niet om wat er op papier staat.

Hoe te handelen als...?

Als student, docent, medewerker kun je in verschillende situaties terecht komen waar sprake is, of lijkt te zijn, van grensoverschrijdend gedrag:

1. Je bent een directe getuige van grensoverschrijdend gedrag
 - Spreek dan diegene die het gedrag vertoont of vertoonde z.s.m. rechtstreeks aan. Dat is een moeilijke stap, maar een belangrijke
 - Vertel die persoon dat jij het gedrag grensoverschrijdend vindt en vraag hem/ haar ermee te stoppen
 - Vraag aan het slachtoffer of/hoe jij hulp kunt bieden

- Breng de opleidingscoördinator of de teamleider/directeur op de hoogte
 - Of richt je tot de vertrouwenspersoon, van Zuyd en de Toneelacademie
2. Je bent slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag
 - Spreek dan diegene die het gedrag vertoont of vertoonde z.s.m. rechtstreeks aan. Dat is een moeilijke stap, maar een belangrijke
 - Vertel die persoon dat jij het gedrag grensoverschrijdend vindt en vraag hem/ haar ermee te stoppen
 - Breng een medestudent of collega of de teamleider/directeur op de hoogte
 - Of richt je tot de vertrouwenspersoon
 3. Een student of collega komt naar jou toe omdat hij/zij/hen grensoverschrijdend gedrag door iemand anders heeft ervaren
 - Luister naar de persoon en vraag wat hij/zij/hen van jou verwacht
 - Breng de teamleider/directeur op de hoogte
 - Of overleg met de vertrouwenspersoon hoe verder te handelen
 4. Je hebt een gerucht gehoord over grensoverschrijdend gedrag
 - Spreek de betrokkenen rechtsreeks aan, allicht brengt dat helderheid
 - Breng bij hardnekkige geruchten ook de opleidingscoördinator of teamleider/directeur op de hoogte
 - Of richt je tot de vertrouwenspersoon

Daarnaast kun je als slachtoffer van (vermeend) grensoverschrijdend gedrag je ook rechtstreeks bij **de Zuyd Klachtencommissie Ongewenst Gedrag** een klacht indienen.

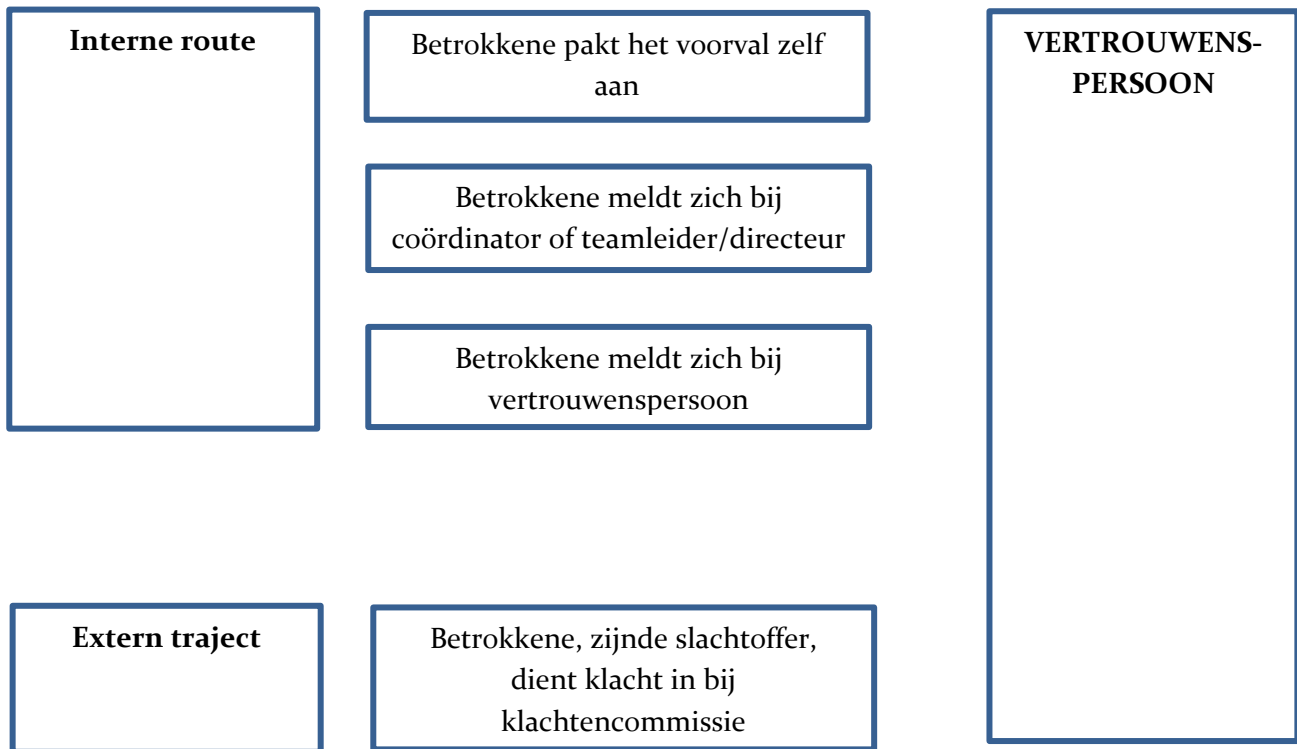
Aanvullingen: De teamleider/directeur is binnen het instituut eindverantwoordelijk voor de sociale veiligheid, dus rechtstreeks melden bij hem kan altijd, of anders bij zijn leidinggevende, de directeur podiumkunsten.

De vertrouwenspersoon is in formele zin zowel een intern (TAM) als extern (Zuyd) meldpunt: de vertrouwenspersoon behandelt jouw melding volledig anoniem en bekijkt met jou welke vervolgstappen voor jou en (eventueel) richting school nodig zijn.

Alle dialoog en correspondentie vindt steeds in vertrouwen plaats. Dat betekent dat iedereen zeer prudent moet zijn in de onderlinge (vervolg) communicatie.

Schematisch overzicht van de interne en externe meldingsroutes

NB De betrokkene bepaalt altijd zelf welke route gevolgd wordt. Een en ander is mede afhankelijk van het soort voorval en wie er (in)direct verder bij betrokken is.



Verdere handreikingen

Als je **slachtoffer** bent van b.v. pesten, discriminatie of (seksuele) intimidatie

- Neem jezelf niets kwalijk
- Bespreek -indien mogelijk- met de betrokken persoon/personen dat jij het gedrag onacceptabel vindt
- Leg uit in waarom en in welke mate het gedrag jou stoort of raakt
- Heb het over het gedrag, niet over de persoon/personen
- Neem altijd iemand in vertrouwen. Een vriend, medestudent, een collega, een ouder, de vertrouwenspersoon
- Vraag eventueel ook om steun van een medestudent, vriend of collega bij het gesprek met de persoon in kwestie
- Hou zelf feiten/aantekeningen bij over het incident, de incidenten. Wat, wie, wanneer.
- Vind -indien mogelijk- een getuige van het incident
- Als er sprake is van (poging tot) verkrachting of seksueel misbruik, wend je je eerst rechtstreeks tot de politie, en vraag ook hulp aan je familie of vrienden.

Verdere handreikingen

Als je **beschuldigd** wordt van b.v. treiteren, discriminatie of (seksuele) intimidatie

Een melding of beschuldiging kan een nare verrassing en shockerend zijn.

Als je door een student, een collega, je leidinggevende of wie dan ook geconfronteerd wordt met (vermeend) grensoverschrijdend gedrag, probeer dan altijd kalm en beleefd te blijven.

Hou helder voor de geest dat elke aantijging of melding zorgvuldig onderzocht dient te worden.

Hou altijd rekening met de gevoelens van de betrokkene, ook al vind je zelf dat er geen sprake is van grensoverschrijdend gedrag. Relativeer het niet. Accepteer dat er voor de betrokkene wel sprake van is. Het is niet aan jou om de grenzen te bepalen.

Het is ook in je eigen belang om je zorgvuldig en ontvankelijk op te stellen.

Dus

- Luister goed naar wat de student of collega mee te delen heeft
- Verplaats je in de ander en reflecteer vanuit die positie op je eigen gedrag
- Geef jouw visie op de situatie weer
- Kijk samen hoe (on)werkbaar de situatie is en zoek een voor alle betrokkenen een acceptabele uitkomst of uitweg
- Wees bereid om je excuses aan te bieden en je gedrag aan te passen
- Breng de teamleider/directeur op de hoogte van de aantijging die tegen je gemaakt is of anders diens leidinggevende (directeur Podiumkunsten)
- Wend je –indien gewenst- zelf tot de vertrouwenspersoon

De mogelijke gevolgen van een melding

Wanneer er sprake is van een melding, heeft dit altijd impact: In de eerste plaats op de melder én degene die de melding betreft. Maar ook in de organisatie kan er onrust ontstaan. De teamleider/directeur heeft aandacht voor dit proces en zal daar ook naar handelen, afhankelijk van wat de situatie vraagt. Aandacht voor interne en externe communicatie, herstel, afsluiten en nazorg zijn daarin belangrijk.

Een melding kan uiteindelijk, na gedegen onderzoek, gevolgen hebben voor degene over wie de melding gaat:

Consequenties voor studenten

De teamleider/directeur kan de volgende formele maatregelen opleggen:²

1. Waarschuwing (meestal mondeling)
2. Berisping (meestal schriftelijk en komt in je studentendossier)
3. Ontzegging tot toegang van de gebouwen en terreinen voor een periode van maximaal één jaar
4. Verwijdering (in afstemming met het College van Bestuur)

² Bron: Studentenstatuut 2018-2019

Consequentie voor werknemers

Als het gesprek en de afgesproken maatregelen niet leiden tot het opheffen van het grensoverschrijdend gedrag, of als de melding of het incident om directe en zwaardere maatregelen van de leidinggevende of werkgever vragen³

- a. Schriftelijke berisping en dossiervorming
- b. Overplaatsing
- c. Schorsing
- d. Ontslag

Als de melding of het grensoverschrijdend gedrag zelf een misdrijf (bijvoorbeeld diefstal van eigendommen, aanranding) betreft, wordt er ***altijd aangifte*** bij de politie gedaan.

³ Bron: Integriteitscode Zuyd Hogeschool, juni 2017

Grijze gebieden

Het begrip werd al eerder geïntroduceerd, we hanteren de volgende definitie:

Activiteiten en omgang met studenten die (ook) buiten de reguliere lestijden en/of lesruimtes plaatsvinden vallen onder 'grijze gebieden'.

Denk daarbij aan alle buitenschoolse les- en curriculumactiviteiten, zoals

- projecten op locaties in den (buiten)lande
- student-uitwisselingen en/of studiereizen
- alle andere contactmomenten waar docent en student samen bij betrokken (willen en kunnen) zijn, zoals bij voorstellingsbezoek of mentor-gesprekken

Omdat (didactische) borging en sociale controle **in grijze gebieden** doorgaans verminderd vanzelfsprekend zijn, is **extra verantwoordelijkheidsbesef van de docent(en) en ondersteuners cruciaal**.

In grijze gebieden is er namelijk nog steeds formeel sprake van gezagsverhoudingen tussen de docent of ondersteuner en de student.

Zoals eerder gesteld: Men (docent of ondersteuner) is primair en permanent verantwoordelijk voor de sociale veiligheid van onze studenten, omdat men binnen én buiten school(tijd) in een formele en dus hiërarchische (Zuyd) relatie tot elkaar staat.

Een extra ingewikkeld aandachtspunt in de grijze gebieden is het bewaken van de omgangsvormen in de sociale context.

Denk dan b.v. aan alcoholgebruik, respecteren van elkaars vrije tijd en privacy, en *off the record* spreken. Maar zeker ook: directe en/of verregaande betrokkenheid bij privé-problemen van persoonlijke en psychologische aard.

De geldigheid van deze gedragscode is in de grijze gebieden geenszins beperkter dan óp school maar enkele aanvullingen zijn hier op hun plaats:

- *Verwijs bij vermeende problemen van psychologische aard altijd door naar de decaan en/of de huisarts. Een docent is geen hulpverlener.*
- *Beperk alcoholgebruik in het samenzijn met studenten. Een dronken docent biedt een ontluisterende aanblik.*
- *Zorg dat vrije tijd over en weer gerespecteerd wordt. Je bent 24/7 docent maar hoeft niet 24/7 bereikbaar te zijn. Bovendien moeten docenten en ondersteuners elkaar op dit vlak in bescherming nemen.*
- *Bespreek geen vertrouwelijke of gevoelige informatie over collega's of andere studenten met studenten.*
- *Het is verboden om al of niet betaalde werkzaamheden en/of (weder) diensten in de privé sfeer met studenten aan te gaan.*

Sociale veiligheid in de online leer- en werkomgeving

In 2019 hadden we er nog nauwelijks beelden bij. *Blended learning, Zoom, Teams, digital classrooms*, het ging allemaal aan de deuren van de Toneelacademie voorbij. Totdat je weet wel bonkte aan de poort. Via trial en error en dankzij ieders flexibiliteit en improvisatievermogen hielden we het onderwijs in de lucht.

Omdat het niet ondenkbaar is dat we nogmaals tijdelijk verbannen zullen worden naar de digitale onderwijsdimensie, is het goed om te beseffen dat ook daar onze gedragscode gold en geldt. Tevens verwijzen we graag naar het document 'Ruimte van Concentratie', (verkrijgbaar via de bieb), dat door de mensen van de toenmalige *Helpdesk* samengesteld werd. Dat document waarborgt -mits opgevolgd- een zekere mate van *online hygiëne*, die ook bijdraagt aan een veilige werk- en leeromgeving tijdens de schermutselingen.

Nawoord

De aanvullingen en richtlijnen zoals in dit document beschreven, geven per direct (februari 2022) een hopelijk actuele duiding van de verantwoordelijkheden binnen onze gemeenschap waar het sociale veiligheid betreft. Maar het is tevens een groeidocument dat de dialoog over sociale veiligheid gaande wil houden en entameren. We zijn immers allemaal kinderen van onze tijd.

Elke docent, gastdocent, ondersteuner en student dient zorgvuldig kennis te nemen van de inhoud van dit document.

De teamleider/directeur zal iedere collega persoonlijk vragen om (bij de start van elk schooljaar of elke nieuwe arbeidsovereenkomst) schriftelijk te verklaren dat zulks ook plaatsgevonden heeft.

Daarmee is de acceptatie van dit document een *conditio sine qua non* om op de Toneelacademie te kunnen werken.

NB

De Toneelacademie Maastricht is schatplichtig aan *University of the Arts Helsinki* voor een substantieel deel van de inhoud van dit document. En erkentelijk voor de bijdragen en suggesties die leden van onze gemeenschap ter verbetering van de versie van 2019 deden.

Lijst met contacten en relevante links

Vertrouwenspersoon

Yvonne van Houdt

Yvonne.vanhoudt@zuyd.nl

06-21596623

Opleidingscoördinatoren

Anne Habermann (SKO)

Joost Horward (R)

Domien van der Meiren (A)

Woody Laurens (P)

Jo Roets (D&R)

Nathalie Roymans (D)

Bart Van den Eynden (M)

Teamleider/directeur TAM

Rob Ligthert

06 - 42493868

rob.ligthert@zuyd.nl

Directeur Podiumkunsten

Mare de Groot

mare.degroot@zuyd.nl

Andere nuttige contacten

Studentendecanen

Frederike Verhallen

Frederike.verhallen@zuyd.nl

06 – 52028180

Hans Houben

Hans.houben@zuyd.nl

06 - 14004122

Raad voor Veiligheid

Sinds enige tijd is deze raad, die is samengesteld uit studenten van de dagopleidingen, structureel actief omtrent voorlichting, en het bespreekbaar maken van thema's of issues rond sociale veiligheid. Op dit moment bestaat de Raad uit *Rajja Gomez Iglesias*, *Brent de Vries* en *Anne de Vegt*. De raad onderhoudt een korte lijn met de teamleider/directeur en Anne maakt tevens deel uit van de Academieraad.

Relevante links:

Zuyd gezamenlijke klachtenregeling Ongewenst gedrag

<https://www.zuydnet.nl/binaries/content/assets/zuyd-intranet/nl/openbaar/over-zuyd/2012-0405-rev-nav-4-april-2012-gezam-klachtenreg-ongew-gedrag-2.pdf>

Klacht indienen

<https://www.zuydnet.nl/studeren/rechten-en-plichten/klacht-of-beroep>

Zuyd Studentenstatuut:

<https://www.zuydnet.nl/binaries/content/assets/zuyd-intranet/nl/openbaar/studeren/rechten-en-plichten/studentenstatuut>

Zuyd Integriteitscode:

<https://www.zuydnet.nl/binaries/content/assets/zuyd-intranet/nl/werken/rechten-en-plichten/integriteitscode>