



Integraal Veiligheidsbeleid 2013-2015

Versie: 1.0
Status: Definitief
Datum: 15-03-2013

Inhoudsopgave

VOORAF.....	3
1. Visie op veiligheid.....	4
1.1 Missie en ambitie.....	4
1.2 Afbakening.....	5
1.3. Visie.....	5
2. Schoolklimaat.....	7
3. Sociale veiligheid.....	8
3.1 Agressie en Geweld.....	8
3.2 (Seksuele) Intimidatie en discriminatie.....	8
3.3 Potentieel gewelddadige eenlingen (schoolshootings / radicalisering).....	9
3.4 Diefstal & Inbraak.....	9
4. Integriteit.....	10
5. Informatie veiligheid.....	11
6. Arbeidsveiligheid.....	12
6.1 RI&E.....	12
6.2 Laboratoria en werkplaatsen.....	12
6.3 Bedrijfshulpverlening.....	13
7. Taken, rollen, verantwoording.....	14
8. Crisismanagement.....	16
9. Planning.....	16

VOORAF

Veiligheid staat als thema hoog op de maatschappelijke en politieke agenda. Door het open karakter en de publieke taak die Inholland vervult vormt de hogeschool een spiegel van de samenleving. Ook hier staat veiligheid dus op de agenda. Niet alleen omdat dat 'hoort'. Maar vooral ook, omdat goed onderwijs alleen in een veilige studie- en werkomgeving pas echt tot bloei kan komen.

In de afgelopen jaren is Inholland al stevig aan de slag geweest om op onderdelen de basis te leggen voor een adequaat veiligheidsbeleid. Daarvoor zijn – hoe kan het ook anders op een kennisgerichte instelling – ook de nodige onderzoeken uitgevoerd. Zo lichtte het COT (Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement) het beleid op het gebied van sociale veiligheid door en formuleerde hiervoor aanbevelingen. Het lectoraat Public Reassurance bracht in kaart hoe het gesteld is met agressie en geweld op de Hogeschool en met welk type maatregelen een (nog!) verdere verbetering van de situatie zou kunnen worden bereikt. In een ander onderzoek werden de veiligheidsrisico's per vestiging in kaart gebracht en is op basis van deze risicoprofielen een geaggregeerd risicoprofiel opgesteld voor Inholland opgesteld.

De diverse onderzoeken hebben, onder de supervisie van de Regiegroep Veiligheid, op deelterreinen al tot veel aantal verbeteringen van het veiligheidsbeleid geleid. Nu is het zaak om verbinding aan te brengen en tot één duidelijke visie en 'veiligheidshuisstijl' voor Inholland te komen. Daarvoor is deze nota bedoeld. Het ambieert een basis te leggen voor één integraal veiligheidsbeleid, dat gedragen wordt door – en richting geeft aan - alle geledingen van de Inholland organisatie. Zo bouwen we gezamenlijk aan een veilige leer- en werkomgeving voor studenten en medewerkers.

1. Visie op veiligheid

Eind 2011 presenteerde Inholland het strategisch programma “*Verbinden als Opdracht*”. Het programma beschrijft de missie en visie van de hogeschool. Daarin staat de kwaliteit van het onderwijs centraal. Maar het strategisch programma onderstreept dat een veilige werk- en studieomgeving daarvoor een essentiële randvoorwaarde is en dat daaraan gericht moet worden gewerkt:

“...De hogeschool wil een goede werkgever zijn, die haar mensen ruimte geeft voor hun ambities en verantwoordelijkheden. Daarbij hoort een veilige werkomgeving, waar betrokkenheid, de menselijke maat en persoonlijke aandacht hoog in het vaandel staan. Een omgeving waarin we elkaar aanspreken, in teamverband acteren en zo het beste in elkaar naar boven halen. Zo'n omgeving ontstaat niet vanzelf; als werkgever en als collega's onderling moeten we daar iedere dag aan werken...”

Het begrip *veiligheid* heeft in deze context meerdere betekenissen. Het ziet net zo goed op veiligheid in de zin van *geborgenheid* als op veiligheid in de zin van afwezigheid van risico's op criminaliteit, ongevallen of rampen. Deze nota ziet met name op de veiligheid in de tweede betekenis. Maar Inholland constateert daarbij tegelijkertijd dat het bij de veiligheid in deze twee verschillende betekenissen om minder gescheiden grootheden gaat dan op het eerste gezicht wellicht lijkt. Want juist in een context waarin sprake is van sociale geborgenheid krijgt ongewenst gedrag minder kans. En daar waar sprake is van weinig normafwijkend en ongewenst gedrag, komt sociale geborgenheid makkelijker tot (verdere) wasdom.

Werken aan veiligheid gaat het beste aan de hand van een expliciete, heldere ambitie, missie, strategie. Die kunnen immers richting geven; een referentiekader bieden voor toekomstige besluitvorming en zo een basis bieden voor verder te ontwikkelen beleid en te treffen maatregelen. En niet het minst kunnen zij ook houvast bieden bij de inzet van schaarse middelen, om doelgericht te sturen op het voorkomen van onveilige situaties en omstandigheden.

1.1 Missie en ambitie

De missie van Inholland op veiligheidsgebied kan als volgt worden samengevat:

“Inholland streeft naar een studie en werkklimaat waarin onze studenten en medewerkers veilig zijn en zich veilig voelen in positieve verbintenis met de hogeschool, als belangrijke voorwaarde voor een zo optimaal mogelijk studie- en werkklimaat.”

Nadrukkelijk wil Inholland er dus voor zorgen dat haar studenten en medewerkers niet alleen veilig zijn, maar zich ook veilig weten en voelen. Om dat optimaal te kunnen doen wil Inholland dicht bij de student, medewerker, markt en maatschappij staan en gericht en actief inspelen op ontwikkelingen in de samenleving en organisatie die van invloed zijn op de risico's van de organisatie, medewerkers en/of studenten. Inholland conformeert zich daarbij natuurlijk aan de geldende wet en regelgeving in relatie tot arbeidsomstandigheden en de andere voor de veiligheid relevante wet en regelgeving.

1.2 Afbakening

Veiligheid is een veelkoppig begrip en verdient dus nadere afbakening. Bij de veiligheid zoals bedoeld in deze nota gaat het om de veiligheid van de mensen in de hogeschool, de objecten (gebouwen en middelen), op informatie, de organisatie als geheel of het bestuur daarvan. En daarbij gaat het – volgens de klassieke indeling uit de veiligheidskunde – zowel om hun *safety* als om hun *security*.

Safety ziet op alle inspanningen die gericht zijn op het voorkomen en beheersen van *niet-opzettelijk* ontstane veiligheidsrisico's voor studenten, medewerkers en eigendommen van Inholland, dit bijvoorbeeld als gevolg van natuurgeweld, menselijk- of systeemfalen. Het gaat hier dus om het voorkomen van en adequaat reageren op ongevallen, calamiteiten en rampen.

Bij *security* gaat het om het voorkomen en beheersen van de *opzettelijk* veroorzaakte veiligheidsrisico's. Om gevallen dus waarin sprake is van kwaadwillendheid en opzet, zoals bijvoorbeeld bij diefstal, fraude of en agressie.

Op deze manier kan het relevante veiligheidsdomein in theorie worden samengevat zoals weergegeven in onderstaande tabel.

	Safety	Security
Mens	Brand, arbeidsveiligheid en ongevallen (arbo), zelfmoord, epidemieën, pandemieën, internationale reisbewegingen	agressie, bedreigen, stalken, geweld, polarisatie en radicalisering,
Objecten	brand, instorting, natuurrampen	diefstal (ook financiën)
Informatie	Uitval ICT en nutsvoorzieningen	Tentamenfraude, diplomafraude, iidentiteitsdiefstal,
Organisatie		Integriteit
Bestuur	Onverwacht overlijden	Corporate Governance, Dreiging bestuursleden

1.3. Visie

Inholland gaat er vanuit, dat een optimale veiligheid gerealiseerd kan worden door een zogenaamde integrale benadering: een benadering waarin geprobeerd wordt alle belangrijke factoren die die risico's of bedreigingen in de hand kunnen werken of reduceren te beïnvloeden. Dat betekent ook dat Inholland niet kiest voor een re-actieve/repressieve, maar voor een pro-actieve benadering van veiligheid. De zogenaamde veiligheidsketen geldt daarbij als leidraad, die de aandacht in beleid richt op achtereenvolgens *pro-actie, preventie, preparatie, repressie en nazorg*¹. Daarbij gaat Inholland ook uit van de gedachte dat het realiseren van optimale veiligheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van Inholland (als organisatie), haar studenten, haar medewerkers en tal van partnerorganisaties. Natuurlijk voelt Inholland daarin wel de verantwoordelijkheid het voortouw te nemen.

Het feit dat voor Inholland veiligheid een voorwaarde is voor een goed leer- en werkklimaat betekent dat Inholland veiligheidsbevorderende maatregelen altijd afzet tegen de opbrengsten voor dat leer- en werkklimaat. Met veiligheidsbevorderend maatregelen die dat leer- en werkklimaat zelf weer aantasten zal Inholland dus altijd zeer voorzichtig zijn.

¹ zie voor een korte toelichting hierop bijlage 1

1.4. Strategie

Veiligheid krijgt vorm in het dagelijkse gedrag van mensen overal in de organisatie. De primaire verantwoordelijkheid voor die veiligheid ligt dan ook niet bij een paar specialisten, maar bij de leidinggevenden en uitvoerenden van het normale primaire proces. Ter ondersteuning wordt – onder regie van de Inhollandbrede Regiegroep Veiligheid - wel systematisch gemonitord hoe het – Inhollandbreed en op verschillende deelgebieden - met de veiligheid gesteld is, worden zo nodig verdiepende analyses uitgevoerd en flankerende of ondersteunende activiteiten uitgevoerd. En natuurlijk worden organisatorische voorbereidingen getroffen voor die gevallen waarin de staande organisatie niet meer voldoende is: door het inrichten van een adequate bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV-organisatie) en het voorbereiden van adequaat crisismanagement.

Daarnaast hanteert Inholland een groei-model om het veiligheidsbeleid verder te verbeteren, aan te scherpen en actueel te houden. Daarbij worden periodiek deelterreinen geselecteerd waaraan een tijdlang extra aandacht wordt besteed om het beleid op dat deelterrein op een hoger plan te brengen. Inholland wil ook op veiligheidsgebied een lerende organisatie zijn: eventuele incidenten worden systematisch gebruikt om lessen voor de toekomst te trekken.

1.5 Vijf primaire aandachtsgebieden

In de komende drie jaar zal de bestuurlijke en beleidsmatige aandacht vooral gericht zijn op het aanscherpen van het veiligheidsbeleid op vijf relevante deelgebieden. Dat zijn achtereenvolgens:

1. *Overall Schoolklimaat*
als belangrijkste factor voor de veiligheid op alle deelgebieden
2. *Sociale veiligheid*
De mate waarin studenten, docenten en medewerkers vrij zijn (en zich vrij voelen) van criminaliteit, agressie en geweld, inclusief seksuele intimidatie en discriminatie
3. *Integriteit*
De mate waarin studenten, (maar vooral) docenten en medewerkers integer handelen en de beroepsethiek hoog houden. Heldere kaders rond deze ethiek zijn daarvoor essentieel.
4. *Informatieveiligheid*
Met de toenemende digitalisering is ruime aandacht nodig voor de veiligheid van gegevens uit oogpunt van privacy, gevaren voor diefstal of fraude en de risico's voor de continuïteit van de organisatie.
5. *Arbeidsveiligheid*
Als goed werkgever heeft Inholland natuurlijk ook ruime aandacht voor de veiligheid in meer fysieke zin zoals in de vorm van aandacht voor de arbeidsveiligheid in laboratoria en werkplaatsen, bij technisch onderhoud aan gebouwen en zorgt Inholland voor een adequaat voldoen aan alle wettelijke verplichtingen - zoals bijvoorbeeld gegeven in de arbowet – met aandacht voor onder andere RI&E's en bedrijfshulpverlening..

In het navolgende is aangegeven waaraan Inholland de komende jaren op elk van deze deelterreinen (hoe) aandacht wil besteden. In het laatste hoofdstuk is de sturing en de organisatie beschreven (Corporate Governance).

2. Schoolklimaat

Een goed schoolklimaat is een basisvoorwaarde voor een veilige studie en werkomgeving. Dit klimaat heeft directe invloed op sociale veiligheid, informatieveiligheid, arbeidsveiligheid en integriteit. Een goed schoolklimaat heeft een preventieve werking op onveiligheid. Inholland werkt continue aan het verbeteren en in standhouden van dit klimaat.

Een positief schoolklimaat bestaat uit een omgeving waarin studenten en medewerkers elkaar aanspreken op gedrag en verantwoordelijkheid nemen naar hun directe fysieke en sociale omgeving. Deze verantwoordelijkheid uit zich in de zorg voor elkaar. Het is tevens een klimaat waarin medewerkers, studenten en externen zich bewust zijn van mogelijke risico's op hun eigen handelen. In dit schoolklimaat is er sprake van een "no blame" cultuur, het bespreekbaar maken/melden van incidenten of onveilige situaties is normaal en wordt serieus genomen.

Meldpunten bij de opleidingen en facilitaire zaken, en herkenbare punten als een servicepunt of een ontvangstreceptie zijn hier voorbeelden van. 'Student gekend', aanspreekcultuur en zorg voor student en medewerker moeten het gevoel van sociaal veilig werken en studeren nog verder ontwikkelen.

Diversiteit in culturen, en sociaal, maatschappelijk achtergronden maakt Inholland een mooie en complexe instelling. Het onderwijs legt de verbinding tussen de studenten en medewerkers ongeacht sociaal of politieke voorkeur. Het gevoel je te kunnen blijven ontplooien binnen het hogeschool waardenklimaat moet dan ook met hand en tand verdedigd worden. Inholland kiest daarom voor het verstevigen van de sociale cohesie.

Sociale cohesie in het algemeen is essentieel voor het schoolklimaat en heeft een preventieve werking op agressie, geweld en vermindert de kans op potentieel gewelddadige eenlingen (herkennen en adresseren). Schoolklimaat (zie hiervoor), maar ook meer algemeen de manier waarop mensen al dan niet zorgvuldig met elkaar omgaan speelt hierin een belangrijke rol

Omdat het schoolklimaat veel verder reikt dan alleen veiligheid is regie vanuit de veiligheidsorganisatie hier niet primair de actor. Het schoolklimaat wordt centraal uitgedragen op basis van het strategisch programma. Tijdens de lopende transitie periode van Inholland wordt intensief aandacht besteed aan het schoolklimaat, gewerkt aan positieve binding met de school en een positief werkklimaat.

Het schoolklimaat en sociale cohesie worden bevorderd op de locatie, gericht op medewerkers onderling, studenten onderling en medewerker student. Student en medewerker zijn gekend, zowel in de studievoortgang als in de (persoonlijke) omstandigheden. Hiervoor worden op locatie activiteiten en programma's ontwikkeld.

Diverse onderzoeken hebben uitgewezen dat transities en reorganisaties effect hebben op het welzijn van betrokkenen en daarmee het schoolklimaat wordt beïnvloedt. De komende periode mogen de ogen niet worden gesloten voor de medewerkers waarbij het schoolklimaat en de binding met de organisatie onder druk komt te staan. Hier kunnen veiligheidsrisico's uit voort komen. De veiligheidsorganisatie binnen de hogeschool zal op de lange termijn de ontwikkelingen nauwgezet volgen en op de korte termijn de ogen open houden voor mogelijke veiligheidsrisico's en daar waar nodig actie op ondernemen.

3. Sociale veiligheid

Sociale veiligheid wordt gezien vanuit twee perspectieven. Enerzijds activiteiten gericht tegen personen, bijvoorbeeld agressie en geweld of pesten. Anderzijds gericht tegen objecten, bijvoorbeeld diefstal, vandalisme en inbraak.

Een positief veiligheidsgevoel beïnvloedt direct het werk- en studieklimaat en daarmee het studie-, werkresultaat. Het veiligheidsgevoel wordt beïnvloed door meer dan de criminaliteit (slachtofferschap) alleen. De inrichting, omgeving, uitstraling, van een gebouw beïnvloeden het (sociale) veiligheidsgevoel, maar ook omgangsvormen en gedrag dragen bij aan de sociale veiligheid(sbeleving). Inholland draagt zorg voor de inrichting van het gebouw en processen waarin sociale veiligheid gestimuleerd wordt. Inholland stimuleert veiligheidsbevorderend gedrag en treedt op bij norm overschrijdend gedrag.

Naast het algemene thema sociale veiligheid, wordt er specifiek aandacht besteed aan vier elementen die de sociale veiligheid direct beïnvloeden:

1. Agressie en geweld
2. (Seksuele) Intimidatie en discriminatie
3. Potentieel gewelddadige eenlingen
4. Diefstal

De onderwerpen wordt in de hiernavolgende paragrafen nader toegelicht.

3.1 Agressie en Geweld

Het lectoraat Public Reassurance heeft aan de hand van een concreet onderzoek onder de betreffende doelgroepen een adviesrapport opgesteld². Hoewel Inholland als relatief veilig wordt beoordeeld, is er in de ogen van respondenten ruimte voor (en behoefte aan) nieuwe maatregelen om het aantal (en de ernst van) incidenten dat zich voordoet te reduceren. Die maatregelen liggen niet zozeer op het traditionele beveiligingsvlak maar meer op het vlak van organisatorische en sociale interventies, in alle schakels van de zogenaamde veiligheidsketen. Een veilige omgeving vraagt om een stevig verankert beleid tegen agressie en geweld.

Dit beleid krijgt op basis van dit onderzoek de volgende kernpunten:

1. Continue monitoring van de veiligheidssituatie ten behoeve van het veiligheidsbeleid.
2. Zorgdragen voor een organisatie die - en een management dat - ondersteunt.
3. Vergroten van de helderheid over regels (en hun handhaving).
4. Meldpunten en ondersteuning onder de aandacht brengen.
5. Trainen van personeel en het organiseren van contactmomenten.

3.2 (Seksuele) Intimidatie en discriminatie

(Seksuele) intimidatie en discriminatie maken, vanuit wettelijk perspectief, onderdeel uit van de psychosociale arbeidsbelasting. De wetgever schrijft voor dat de organisatie effectief beleid voert ter voorkoming van deze belasting. Inholland voert op dit moment geen preventief beleid ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting. De omvang van de problematiek wordt jaarlijks gerapporteerd door de vertrouwenspersonen. Het vermoeden is echter dat dit maar een klein aantal van de

² Zie hiervoor het onderzoeksrapport: Veiligheid op hogeschool Inholland: *Een onderzoek ter optimalisering van het wettelijk voorgeschreven agressie- en geweldsbeleid.*

daadwerkelijke gevallen weer geeft. Het beleid is er op gericht openheid te creëren over het onderwerp en helderheid te verschaffen over de norm (gedrag) en het meldpunt.

3.3 Potentieel gewelddadige eenlingen (schoolshootings / radicalisering)

In de maatschappij is een toename van individuele geweldsacties waarneembaar. Daar waar deze in het verleden voornamelijk voorkwamen in het buitenland (Amerika, Duitsland en recent Noorwegen) zien we deze gewelddadige acties ook in Nederland voorkomen. Voorbeelden hiervan zijn onder andere de moord op de conrector in Den Haag en de schietpartij in het winkelcentrum van Alphen aan den Rijn. Achteraf blijken, in veel gevallen, essentiële signalen te zijn genegeerd. We noemen de daders gewelddadige eenlingen.

Gewelddadige eenlingen kunnen op verschillende manieren tot hun daad komen. Soms is het radicalisering vanuit een ideologie of religie. In andere gevallen gaat het om verwardheid of om systeemhaat. Bovendien begaan zeker niet alle eenlingen die nadenken over geweld uiteindelijk misdaden. Vroegtijdige signalering helpt niet alleen bij de bescherming van de organisatie en/of samenleving. Het is ook een aanzet om een (eventueel verwarde) persoon die zoekende is, ervan te weerhouden zijn eigen toekomst te verkwisten. Inholland heeft nadrukkelijk de opdracht en de wens om vroegtijdig signalen te herkennen en te adresseren. De invulling en realisatie van deze ambitie vraagt om interdisciplinaire samenwerking, zowel binnen als buiten de muren van de instelling.

3.4 Diefstal & Inbraak

In 2003/2004 is Inholland meerdere malen geconfronteerd met grote georganiseerde inbraken waarbij veel computers en lcd-projectoren werden onttreemd. Inholland heeft in de jaren daarna intensief geïnvesteerd in de beveiliging van de gebouwen en eigendommen. Het risico op grootschalige diefstal is daarmee verkleind, maar niet verdwenen. Het beveiligingsbeleid, onder andere het beleid op cameratoezicht en inbraakbeveiliging wordt periodiek herzien op basis van het geldende dreigingsniveau.

4. Integriteit

De integriteit van Inholland en haar medewerkers liggen onder een vergrootglas sinds Inholland in opspraak is geraakt in 2010. De onderwijsinspectie heeft tevens alle hoger onderwijsinstellingen onderzocht naar de aanwezigheid en effectiviteit van integriteitsbeleid. Inholland heeft nadrukkelijk de wens integriteitsbeleid vorm te geven met als doelstelling een betrouwbare instelling te zijn en blijven, maar ook voorbeeldgedrag te laten zien aan onze studenten, de toekomstige professional.

Het beleid richt zich preventief op de drie basis factoren welke de beroepsethiek beïnvloeden en daarmee integer handelen bedreigen. Deze drie basis factoren zijn: opgelegde druk, gelegenheid en rationalisatie.

De inhoud van dit beleid wordt vormgegeven op basis van acht positief stimulerende factoren: Vergroten van de helderheid (1) over verwachtingen en normen. Tonen van consistent voorbeeldgedrag (2) van de leidinggevende, van teamleider tot het CvB, maar ook van de docent richting de student. Het zorgdragen voor uitvoerbaarheid (3), door de medewerker de voorzien in tijd, middelen, zeggenschap en informatie. Het stimuleren van betrokkenheid (4) waardoor medewerkers zich geroepen voelen op actieve wijze de belangen van de organisatie hoog te houden. Het vergroten van de transparantie (5), hierdoor wordt normafwijkend gedrag eerder waargenomen en kan de medewerker en de student worden aangesproken. Het vergroten van de mate van aanspreekbaarheid (6). Enerzijds gericht op de medewerker en student die open moet staan voor kritiek op gedrag en anderzijds op tools en vaardigheden om de boodschap op de juiste manier te brengen. Er moet echter ook een sfeer en omgeving ontstaan waarin dilemma's en ongewenst gedrag bespreekbaar (7) gemaakt kan worden. Dit alles wordt gestimuleerd door de juiste handhaving (8), dit zeker niet alleen in negatieve zin door alleen sancties op te leggen bij overtreding, maar door ook te belonen van gewenst gedrag.

5. Informatieveiligheid

Het informatiebeveiligingsbeleid binnen Hogeschool Inholland heeft betrekking op alle medewerkers, studenten, gasten, bezoekers en externe relaties (inhuur / outsourcing), alsmede op alle organisatieonderdelen. Tevens vallen onder het informatiebeveiligingsbeleid alle digitale middelen van waaraf geautoriseerde toegang tot het instellingsnetwerk verkregen kan worden.

Bij het informatiebeveiligingsbeleid ligt de nadruk op die toepassingen die vallen onder de verantwoordelijkheid van Hogeschool Inholland. Dit heeft zowel betrekking op gecontroleerde informatie, die door de instelling zelf is gegenereerd en wordt beheerd, als ook op niet-gecontroleerde informatie, bijv. uitspraken van studenten in discussies, persoonlijke websites op zakelijke personal pages, waarop de instelling kan worden aangesproken.

Doelstelling informatiebeveiligingsbeleid

Het informatiebeveiligingsbeleid bij Hogeschool Inholland heeft als doel het waarborgen van de continuïteit van de bedrijfsvoering en het minimaliseren van de schade door het voorkomen van beveiligingsincidenten en het minimaliseren van eventuele gevolgen. Hierbij blijft de functionaliteit, het gebruiksgemak en het bijdragen aan en rekening houden met educatieve uitgangspunten een belangrijk uitgangspunt. Inholland investeert nadrukkelijk in het verkrijgen van de juiste balans.

Het doel van het informatiebeveiligingsbeleid voor Hogeschool Inholland is concreet het volgende:

- Kader: het beleid biedt een kader om (toekomstige) maatregelen in de informatiebeveiliging te toetsen aan een vastgestelde best practices of norm; en om de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in de organisatie te beleggen.
- Normen: de basis voor de inrichting van het security management is ISO 27001.³ Maatregelen worden op basis van best practices in het hoger onderwijs en o.b.v. ISO 27002 genomen.⁴
- Expliciet: uitgangspunten en organisatie van informatiebeveiligingsfuncties zijn vastgelegd en worden gedragen door het College van Bestuur, en afgeleid daarvan, door de hele organisatie
- Daadkrachtig: duidelijke keuzes in maatregelen, actieve controle op beleidsmaatregelen en de uitvoering daarvan.
- Compliance: het beleid biedt de basis om te voldoen aan wettelijke voorschriften.

Door het beter structureren van het informatiebeveiligingsbeleid bij Hogeschool Inholland wordt het aantoonbaar dat dit beleid bijdraagt aan de realisering van de overall doelstellingen die Hogeschool Inholland voor zichzelf heeft geformuleerd ('alignment'). Die doelstellingen zijn het bieden van een kwalitatief hoogwaardige onderwijs- en onderzoekomgeving, die bijdraagt aan de verbetering van de kwaliteit van de samenleving als geheel. Deze omgeving behoort veilig te zijn en te voldoen aan wet- en regelgeving.

³ Voluit: NEN-ISO/IEC 27001: Eisen aan Managementsystemen voor informatiebeveiliging

⁴ Voluit: NEN-ISO/IEC 27002: Code voor Informatiebeveiliging

6. Arbeidsveiligheid

De wetgever schrijft op het arbeidsveiligheidsvlak voor op welke wijze de organisatie, de veiligheid van de medewerkers en studenten moet waarborgen. De arbowet is hiervoor het algemene kader. Inholland hanteert conformiteit met wet en regelgeving als de minimale basis voor de arbeidsveiligheid van zowel studenten als medewerkers.

In het beleid van Inholland op de arbeidsomstandigheden staat nader beschreven op welke wijze Inholland de arbeidsveiligheid borgt.

De volgende drie onderdelen vragen aandacht van het management gezien het feit dat de conformiteit met wet en regelgeving nog onvoldoende is geborgd: RI&E, Arbeidsveiligheid in laboratoria en bedrijfshulpverlening.

6.1 RI&E

Inholland voert periodiek risico inventarisaties uit op de arbeidsomstandigheden en laat zich hierbij extern ondersteunen (meest recente inventarisatie dateert van 2009). Inholland heeft naast de algemene RI&E aanvullende inventarisatieverplichtingen, Het betreft:

- Beeldschermwerk (heel Inholland)
- Geluid (Domein CMM, conservatorium)
- Persoonlijk beschermingsmiddelen (PBM) (Domein TOI voor werkplaatsen)
- Werken op hoogte (Afdeling FZ voor alle vestigingen in eigendom)
- Gevaarlijkstoffen (Domeinen Agri en TOI)

Verantwoordelijkheid

De domeindirecteur en/of stafhoofd is verantwoordelijk voor de uitvoering en borging van de RI&E, dit betekent dat plannen van aanpak zijn opgesteld en deze plannen worden uitgevoerd en bewaakt. De preventiemedewerker toetst uitvoering van het plan van aanpak en adviseert gevraagd en ongevraagd. De preventiemedewerker rapporteert aan de manager Safety & Security.

6.2 Laboratoria en werkplaatsen

In het algemeen kan gesteld worden dat op basis van de uitgevoerde RI&E's de conformiteit met wet en regelgeving, op kennis en gedrag naar een structureel hoger plan getild moet worden. Hogeschool Inholland biedt opleidingen waarin technische vakken zijn opgenomen. Opleidingen die te maken hebben met dit profiel vallen onder de Domeinen TOI, Agriculture en GSW. Bij deze opleidingen vinden er practica plaats op vele gebieden. Het betreft laboratoriumonderwijs met werkzaamheden met o.a. GGO, werkplaatsen voor werktuigbouw en elektrotechniek, radiologie, composietenlaboratorium en medische practicum.

Hogeschool Inholland heeft een maatschappelijke verantwoordelijkheid om studenten voor het bedrijfsleven op te leiden conform regelgeving die hiervoor geldt. Inholland neemt deze verantwoordelijkheid serieus en instrueert en begeleidt studenten op veiligheidsbewustzijn en handelen.

Speerpunten

De speerpunten voor de komende periode zijn erop gericht dat er veilig wordt gewerkt. Deze zijn gevormd rondom 4 thema's: veiligheid van studenten, registratie en gebruik van middelen (gevaarlijke stoffen), procedures en kennis van wet en regelgeving.

1. Veiligheid van studenten
Hier verstaan wij onder het veilig uitvoeren van de werkzaamheden, waarbij gebruik van beschermende middelen noodzakelijk is. Het kennen van de veiligheidsrisico's die aanwezig zijn bij het uitvoeren van de practica. Kennis van het gebruik van chemicaliën en apparatuur. Zorgdragen dat aanwezige apparatuur voldoet aan de daarvoor geldende normen en eisen. Hulp kunnen verlenen bij een ongeval. Het bereikbaar houden van vluchtwegen en brandblusmiddelen.
2. Registratie van gebruik van middelen
Het in GROS (registratiesysteem van gevaarlijk stoffen) registreren van aanwezige chemicaliën en het gebruik hiervan door de docent en student. Het registreren van het gebruik van radioactieve bronnen en het registreren van GGO-materiaal.
3. Opstellen van procedures in practicumhandleidingen
Opstellen van en conformeren aan procedures met de daarbij behorende protocollen in de practicumhandleiding.
4. Kennis van wet en regelgeving
Belangrijk is het kennisniveau van de betrokken medewerkers van de opleiding over wet en regelgeving. Belangrijke wetten zijn o.a. Arbo-wet, Milieuwetgeving en de activiteitenlijst, Besluit en regeling GGO, Besluit stralingsbescherming, VCA en BHV. De docenten en lab beheerders hebben de verantwoordelijkheid het kennis niveau van wet en regelgeving op niveau te houden.

6.3 Bedrijfshulpverlening

Inholland draagt zorg voor voldoende en goed opgeleide/getrainde BHV-ers. Het beleid op de bedrijfshulpverlening beschrijft de BHV-organisatiestructuur en de taken en verantwoordelijkheid in de organisatie. De eindverantwoordelijkheid voor de beschikbaarheid en deelname van voldoende BHV-ers ligt bij de vestigingsdirecteur. Deze is tevens verantwoordelijk voor het inplannen van veiligheidsinstructiemomenten aan het personeel. Iedere medewerker heeft in geval van calamiteiten de taak studenten en medewerkers te begeleiden naar de dichtstbijzijnde (nood)uitgang.

Inholland stuurt continue op de bezetting van de BHV-organisatie, het creëren van tijd en gelegenheid om de opleiding en trainingsmomenten bij te wonen.

Facilitaire zaken faciliteert de opleiding en de bedrijfshulpverleningsplannen. De adviseur veiligheid & milieu rapporteert de status van de organisatie en evaluaties van oefeningen aan de manager Safety & Security. Zowel de bezetting (aanwezigheid) van de BHV-ers als het opleidingsniveau (jaarlijkse herhaling scholing) wordt actief gemonitord en gerapporteerd aan het CvB.

7. Taken, rollen, verantwoording

Strategisch.

Het CvB stelt het beleid vast en draagt dit uit. Het CvB stuurt op de ontwikkeling van het beleid middels de zogenaamde regiegroep veiligheid. Het beleidsplan integrale veiligheid is hiervoor de basis. De regiegroep wordt voorgezeten door de portefeuillehouder veiligheid van het CvB. De regiegroep bestaat vervolgens uit de volgende leden: Onderwijs/vestigingsdirecteur, stafhoofd ICT, twee opleidingsmanagers, beleidsadviseur informatieveiligheid, manager Safety & Security (tevens secretaris) en een inhoudelijk expert die fungeert als expert (heden de de lector public reassurance).

Tactisch/operationeel.

Het betreft hier de tactisch/operationele keuzes die gemaakt zijn om integrale veiligheid te borgen en daar waar nodig onveiligheid tijdig te signaleren en de adequate reactie hierop. Het tactische niveau borgt de samenhang en integraliteit van de verschillende elementen.

Deze verantwoordelijkheid ligt bij de domeindirecteur voor de veiligheid gerelateerde zaken binnen het domein, denk hierbij aan arbeidsveiligheid binnen het laboratorium, schoolklimaat en integriteit. Wanneer het de (on)veiligheid betreft van de vestiging ligt deze verantwoordelijkheid bij de vestigingsdirecteur (rol), denk hierbij aan agressie en geweld, bedrijfshulpverlening en locatie gebonden dreigingen. De bevoegdheid van de vestigingsdirecteur is domein-, en dienst overstijgend.

De vestigingsdirecteur is tevens voorzitter van het veiligheidsoverleg op locatie. Dit overleg betreft een tactisch overleg voor risico en dreiging inschattingen en het bepalen van: in te zetten instrumenten, maatregelen en programma's voor de vestiging. Een opleidingsmanager, een vertegenwoordiger van het decanaat op locatie, de vertrouwenspersoon, het hoofd bedrijfshulpverlening en de manager safety en security maken deel uit van het veiligheidsoverleg en geven gevraagd en ongevraagd advies aan de leden.

Rollen

We onderscheiden vijf verschillende rollen en deze zijn hierna per rol beschreven. Bij de uitwerking van de verschillende onderdelen of beleidsplannen, welke onderdeel uitmaken van het integrale veiligheidsbeleid, zijn alle rollen en verantwoordelijkheden beschreven en belegd.

De *coördinerende rol* gaat over de verantwoordelijkheid om de algehele uitvoering van veiligheidsmaatregelen in hun samenhang vorm te geven en uit te zetten binnen de organisatie. Deze rol is tevens een bewakende rol. Het bewaken van de naleving van de afspraken. Deze rol wordt door de manager Safety & Security vervuld.

Onder de *uitvoerende rol* wordt verstaan de verantwoordelijkheid om een veiligheidsmaatregel (of een deel ervan) conform vastgestelde richtlijnen uit te voeren binnen een bepaald termijn. Voorbeelden van functionarissen zijn: veiligheidsfunctionaris, kwaliteitsmedewerker, HRM-medewerker, praktijkdocent (labbeheer), maar ook de individuele medewerker. Van iedere medewerker wordt verwacht dat deze zijn/haar verantwoordelijkheid neemt. Bij de uitwerking van beleidsonderdelen is de uitvoering expliciet beschreven.

Onder de *besluitvormende rol* wordt verstaan functionarissen die een verantwoordelijkheid hebben ten aanzien van de besluitvorming (strategisch en operationeel) over een veiligheidsmaatregel. Voorbeelden van functionarissen zijn: het VvB en/of de portefeuillehouder veiligheid CvB, het CvB en de domein/vestigingsdirecteur. Alle beleidsvoorstellen worden in het directieoverleg besproken. De definitieve besluitvorming ligt bij het CvB.

Onder de *Adviserende rol* wordt verstaan die functionarissen die een adviserende rol hebben richting primair verantwoordelijken ten aanzien van de implementatie van veiligheidsmaatregelen. Deze rol gaat

vaak samen gepaard met de coördinerende rol. De manager Safety & Security zal in veel gevallen dan ook gevraagd en ongevraagd advies geven op veiligheidsvraagstukken.

Binnen de stafdiensten en het onderwijs zijn er tevens veiligheidsexperts die advies geven. Hierbij kun je denken aan de decaan, vertrouwenspersoon, preventiemedewerker en het hoofd bedrijfshulpverlening.

De *monitorende rol* betreft het bewaken van de voortgang van implementatie van veiligheidsmaatregelen. De monitorende rol heeft geen bevoegdheden om implementatie 'af te dwingen'. Via informatieproducten (periodieke rapportages, gesprekken met functionarissen die verantwoordelijk zijn voor implementatie) worden deze functionarissen op de hoogte gehouden van de voortgang van veiligheidsmaatregelen. De regiegroep veiligheid volgt de ontwikkelingen, implementatie en uitvoering. Daarnaast toetst de afdeling onderwijsaudit en/of business & control op de uitvoering van het beleid binnen de domeinen en diensten op hoofdlijnen.

Verantwoording.

Het College van Bestuur legt in het algemeen over veiligheidsissues verantwoording af aan de raad van toezicht. De directie legt op haar beurt verantwoording af aan het CvB. Deze verantwoording vindt plaats middels de gebruikelijke rapportagestructuur van Inholland (Triaalrapportage).

De manager Safety & Security voorziet het CvB periodiek van statusrapportages. In deze rapportage wordt tevens een overzicht aangeleverd van incidenten welke hebben plaats gevonden in de betreffende periode.

Intern toezicht

Inholland heeft de wens veiligheidsaudit integraal uit te voeren, dat wil zeggen niet gefragmenteerd. Dit geldt ook voor interne audits waarin veiligheid een deelonderwerp is. Denk aan de verschillende audits ten aanzien van medewerkersveiligheid, technische veiligheid en informatieveiligheid. Inholland wenst integraal toezicht als het gaat om veiligheid in de vorm van integrale interne audits. De regiegroep veiligheid geeft periodiek opdracht om een integraal beeld te krijgen van de ontwikkelingen.

Extern toezicht

Extern toezicht vindt plaats door organisaties die vanuit hun wettelijke verantwoordelijkheid als vergunningverlener extern toezicht uitoefenen. Het gaat dan om bijvoorbeeld de volgende toezichthouders:

- Gemeente
- Brandweer
- Bouw- en woningtoezicht
- Inspectie nationale overheid

De veiligheidsafdeling van Facilitaire Zaken onderhoudt het contact met deze toezichthouders.

Veiligheidsketen.

Iedere vorm van onveiligheid kent in de tijd een specifieke aanpak. In alle beleidsplannen wordt aandacht besteed aan deze aanpak aan de hand van de veiligheidsketen (preventie, preparatie, repressie en nazorg).

- Preventie:* Bij het ontstaan van de dreiging (of eerder) wordt nagedacht hoe incidenten kunnen worden voorkomen.
- Preparatie:* We zijn voorbereid op mogelijke incidenten door middel van bijvoorbeeld een protocol.
- Repressie:* Er is nagedacht hoe het incident kan worden bestreden, voorbeeld hiervan is het bedrijfshulpverleningsplan.
- Nazorg:* Na het incident is nazorg noodzakelijk om de situatie zo snel mogelijk weer in de oorspronkelijke staat te herstellen. Ook sociale nazorg van betrokkenen maakt hier onderdeel van uit.

8. Crisismanagement

Wanneer Inholland ondanks haar preventieve insteek op veiligheid, geconfronteerd wordt met een ernstig incident is het van belang dat er adequaat en snel wordt gehandeld. Het crisismanagementplan beschrijft de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de medewerkers op locatie en op concernniveau in geval van een calamiteit en/of crisis. Dit document is van toepassing in geval van een calamiteit of crisis op één van de locaties van Inholland of in geval van een locatie overstijgende calamiteit of crisis.

In dit plan is de scope van de crisismanagementorganisatie en escalatieniveaus beschreven. Er is sprake van een centraal en decentraal crisisteam. Per team en niveau zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden beschreven.

9. Planning

De uitvoering van het integrale beleidsplan vraagt om een planning van schaarse middelen (geld én tijd). De regiegroep veiligheid stuurt op de agenda en planning.

Voor jaar 2012-2013 staat tentamenveiligheid, het oefenen met het crisisdraaiboek en aandacht voor integriteit en imago op de agenda.

In 2012-2013 wordt er tevens agressie en geweldsbeleid opgesteld en de gewenste thema's voor cyclische behandeling tegen het licht gehouden worden.

Inholland wil beter zicht krijgen op de veiligheidsbeleving en slachtofferschap. Met ingang van collegejaar 2013-2014 wordt gestart met het nog te ontwerpen veiligheidsmonitor. Deze monitor geeft Inholland zich op de veiligheidssituatie per locatie en kan daarop actief sturen.

Voor de arbeidsveiligheidsvraagstukken (waaronder de RI&E), sociale,- fysieke,- en informatieveiligheid, integriteit en veiligheidsbeleving, wordt een cyclische agenda opgesteld waarmee de veiligheidsprogramma's en acties worden geborgd in de organisatie.