



JAARVERSLAG OMBUDSFUNCTIONARIS

Periode 1 september 2021 - 31 augustus 2022

Han Warmelink
oktober 2022

**UNIVERSITY
OF TWENTE.**

INHOUD

1. DE OMBUDSFUNCTIE AAN DE UT.....	2
2. DE BEHANDELING VAN MELDINGEN.....	3
Meldingen door studenten.....	3
Meldingen door medewerkers.....	3
Melding via andere UT-gremia.....	4
De melder.....	4
De werkplek van de melder/verweerder.....	5
Onderwerpen.....	6
Relatie tot klachtenprocedure / wetenschappelijke integriteit.....	7
Aard van de dienstverlening: adviesgesprekken.....	7
Aard van de dienstverlening: bemiddeling en onderzoek.....	7
Resultaten.....	8
Conclusie.....	8
3. DE ONGANG MET SITUATIES VAN SOCIALE ONVEILIGHEID.....	9
Follow-up vorige jaarverslag.....	9
Nieuwe ontwikkelingen.....	9
Structuur van de organisatie.....	9
Cultuur ten aanzien van klachten en procedures.....	10
4. DE OMBUDSFUNCTIE BINNEN DE UNIVERSITAIRE HULPSTRUCTUUR.....	12
Positionering binnen de UT.....	12
Contacten in het ombudsveld.....	13

1. DE OMBUDSFUNCTIE AAN DE UT

Op grond van de CAO Nederlandse universiteiten dient iedere universiteit (per 1 juli 2021) een ombudsfunctie hebben ingericht. De UT voldoet, als deelnemer aan de pilot ombudsfunctie, sinds oktober 2019 aan deze opdracht. Daarbij is gekozen voor één ombudsfunctionaris voor zowel medewerkers als studenten.

De ombudsfunctie is een aanvulling op de al bestaande voorzieningen van vertrouwenspersoon, studentendecaan, studentpsycholoog, studieadviseur en klachtencommissie. Het gaat om een laagdrempelige voorziening, bestaande uit een onpartijdige en onafhankelijke gesprekspartner voor wie aan de UT werkt of studeert. Men kan vertrouwelijk terecht bij de ombudsfunctionaris met een diversiteit aan vragen of meldingen die bijvoorbeeld te maken hebben met ongewenst gedrag, klachtbehandeling, aanstelling, functioneren/beoordelen, werkdruk, ontslag, re-integratie en herplaatsing. De ombudsfunctionaris heeft in eerste instantie een luisterend oor, kan advies en begeleiding bieden, bemiddelen, zo nodig doorverwijzen of zelf onderzoek verrichten.

In overleg met de vertrouwenspersonen en de klachtencommissie is nader invulling gegeven aan de werkzaamheden van de ombudsfunctionaris. Daar waar de vertrouwenspersoon een melder primair persoonlijke ondersteuning biedt, in het bijzonder met betrekking tot ongewenst gedrag, richt de ombudsfunctionaris zich op de oplossing van een gemeld probleem. Dat vereist een neutrale, onpartijdige opstelling ten opzichte van alle betrokken partijen. Anders dan de klachtencommissie geeft de ombudsfunctionaris geen oordelen in individuele gevallen. Wel wordt hij geacht problemen binnen de organisatie te signaleren om het CvB in staat te stellen daarop te handelen. Dit openbare Jaarverslag over de periode september 2021 - augustus 2022 wil daaraan een bijdrage leveren.

2. DE BEHANDELING VAN MELDINGEN

Het hoofdbestanddeel van de werkzaamheden van de ombudsfunctionaris is het in behandeling nemen van meldingen van studenten en medewerkers. Dit hoofdstuk geeft een beeld van de meldingen die in de verslagperiode zijn binnengekomen en de wijze waarop deze zijn behandeld.

Meldingen door studenten

Net als in de voorgaande twee jaren was het aantal meldingen van studenten op de vingers van één hand te tellen (4 meldingen). De UT-website wijst op de mogelijkheid voor studenten om rechtstreeks de ombudsfunctionaris in te schakelen, maar zij kiezen in de regel een andere weg, namelijk die van het Klachtenloket, de balie van Student Services in de Vrijhof. Daar worden ze vervolgens verwezen naar de meest passende instantie (zoals studieadviseur, studentendecaan / vertrouwenspersoon) of procedure (bezwaar, beroep). Art. 7.59a WHW schrijft uitdrukkelijk voor dat iedere universiteit een dergelijke 'toegankelijke en eenduidige faciliteit' voor studenten dient in te richten.

Een echte verandering én verbetering ten opzichte van voorgaande jaren is, dat er regelmatig intercollegiaal overleg plaatsvindt tussen de vertrouwenspersonen voor studenten en de ombudsfunctionaris, met name over wat er speelt op het gebied van grensoverschrijdend gedrag tussen studenten onderling of tussen medewerkers en studenten. Dergelijk overleg is er ook met de integral safety manager. Formeel is er in dergelijke gevallen geen sprake van een melding bij de ombudsfunctionaris, maar van advies over en weer. Ook met studieadviseurs is het afgelopen jaar regelmatig gespard over kwesties die daar waren aangekaart.

De aard van de meldingen was, net als in voorgaande jaren, zeer divers. De weg naar de ombudsfunctionaris lijkt vooral bewandeld te worden als een student vastloopt in (andere) procedures aan de UT.

Meldingen door medewerkers

Het universitaire jaar 2021-2022 werd door Covid-19 beïnvloed, maar op het aantal meldingen en de aard daarvan had dat nauwelijks effect. In de twee pilotjaren bedroeg het aantal meldingen van medewerkers bij de ombudsfunctionaris 34 resp. 36, dit jaar waren het er 37. Naast deze nieuwe meldingen liepen 4 dossiers uit het 1e pilotjaar door tot in het huidige academische jaar en ook nog eens 9 uit het 2e pilotjaar, zodat in totaal 50 meldingen van (oud)medewerkers aandacht vroegen.

Melding via andere UT-gremia

Een aanzienlijk gedeelte van de meldingen wordt doorgespeeld door de universitaire vertrouwenspersonen, HR-medewerkers, Twente Graduate School, maar ook door besturen van faculteiten en afdelingen. Van 15 meldingen staat vast dat het probleem (of een deel daarvan) eerst is aangekaart bij een andere instantie en vervolgens is doorgeleid naar de ombudsfunctionaris met de uitdrukkelijke bedoeling om een oplossing te vinden. Ook wordt vanuit deze gremia in toenemende mate advies gevraagd aan de ombudsfunctionaris bij het vinden van een oplossing. Dat alles lijkt er op te duiden dat niet alleen binnen de universitaire hulpstructuur maar ook bij bestuurders en leidinggevenden de ombudsfunctie meer bekendheid heeft gekregen.

Omgekeerd heeft de ombudsfunctionaris enkele melders gewezen op de mogelijkheid om steun te (blijven) zoeken bij een vertrouwenspersoon, TGS of HR. In enkele van deze situaties zijn al aan de voorkant afspraken gemaakt om, met inachtneming van ieders taken en verantwoordelijkheden, ondersteuning te kunnen bieden.

De melder

In de afgelopen twee jaren was de man/vrouw-verdeling bij meldingen nagenoeg in evenwicht. Dit jaar lag het aantal vrouwelijke melders wat hoger (22 van 37). Qua functie nam het aantal meldingen van WP'ers wat toe (18), bleef het aantal OBP-meldingen nagenoeg gelijk (12) en nam het aandeel PhD'ers licht af (6). Eén melder behoorde tot geen van deze categorieën. Van de melders had ruim 30% een vaste aanstelling bij de UT. 26 melders hadden de Nederlandse nationaliteit en van de niet-Nederlandse melders waren er 8 niet-westers.

De werkplek van de melder/verweerder

De 37 meldingen hadden, zoals te verwachten, betrekking op uiteenlopende faculteiten en diensten. Dat wil niet per definitie zeggen dat die faculteiten of diensten ook oorzaak of onderdeel waren van het gemelde probleem, maar wel dat melder en/of verweerder daar werkzaam waren.

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
EEMCS	5	5	6
ET	7	6	0
TNW (S&T)	4	2	7
BMS	9	9	7
ITC	0	4	4
LISA	3	0	2
CFM	4	5	5
CES	3	5	3
M&C	0	3	1
UCT	0	0	2
Overig	4	0	0
	39 (incl. meldingen studenten)	39 (incl. meldingen studenten)	37 (excl. meldingen studenten)

In relatie tot eerdere jaren valt op dat er dit jaar vanuit ET geen enkele melding is geweest. Wat daarvoor de verklaring zou kunnen zijn, is moeilijk met zekerheid te zeggen.

De meldingen bij UCT hebben een relatie met een melding die een jaar eerder is gedaan, maar toen aan ITC is toegerekend. Deze meldingen zijn van invloed geweest op de maatregelen die het CvB heeft getroffen ten aanzien van (de organisatie van) UCT.

In het vorige jaarverslag werd gerapporteerd over een reeks van soortgelijke meldingen met betrekking tot één specifieke faculteit. Het aantal en vooral ook de aard van de meldingen vanuit die faculteit in het huidige verslagjaar doen vermoeden dat de getroffen maatregelen een positief effect hebben gehad op de werkverhoudingen.

Onderwerpen

Het onderwerp van de meldingen varieerde uiteraard van geval tot geval. Wel zijn er enkele lijnen te trekken met betrekking tot de thema's die aan de orde werden gesteld. Hieronder worden enkele categorieën benoemd met daarachter het aantal dossiers waarin dit onderwerp centraal stond (het totaal telt niet op tot 37 omdat in enkele dossiers meerdere kwesties speelden).

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Verstoorde (individuele) werkrelatie	12	16	12
Gelijke behandeling / uitsluiting	9	5	6
Arbeidsvoorwaarden / einde aanstelling	6	11	10
Begeleiding promotie	5	5	4
Cultuurverschillen	4	3	4
Corona-gerelateerde meldingen	4	2	1
(Sekse-gerelateerde) intimidatie	3	5	6
Wetenschappelijke integriteit	3	1	2
Klokkenluidersmelding	2	2	1
Openbaarheid informatie	-	1	2
Administratieve hindernissen	-	-	2

Uit het overzicht blijkt dat verstoorde werkrelaties de belangrijkste reden zijn om de ombudsfunctionaris te benaderen. Het zijn kwesties die zich in de regel goed lenen voor bemiddeling. Ook problemen rond de begeleiding van PhD's zijn met bemiddeling vaak wel op te lossen. Het aantal meldingen op dit vlak is overigens relatief laag, althans bij de ombudsfunctionaris. Promovendi blijken vooral TGS (Twente Graduate School) en P-NUT (PhD Network of the University of Twente) te benaderen als ze met problemen worstelen. Covid-19 en de maatregelen die in dat kader zijn getroffen, speelden in de meldingen nauwelijks een rol.

In het jaarverslag 2019-2020 werd aandacht besteed aan PhD's die door het vertrek van hun promotor of begeleider (en een daarmee samenhangende beëindiging van de financiering van het project) tussen wal en schip geraakten. In de afgelopen twee verslagjaren zijn er op dit punt geen nieuwe meldingen geweest.

Een groot deel van de meldingen heeft een arbeidsrechtelijke component. Een kwart is zelfs primair arbeidsrechtelijk (arbeidsvoorwaarden, einde aanstelling). Opvallend is een tweetal meldingen in verband met het onvoldoende respecteren van verleend ouderschapsverlof.

Het aantal meldingen met betrekking tot sekse-gerelateerde intimidatie neemt geleidelijk toe. In dergelijke situaties wordt van de ombudsfunctionaris primair gevraagd om onderzoek te doen en ervoor te zorgen dat degene die zich van dergelijk gedrag bedient op dat gedrag wordt aangesproken.

Relatie tot klachtenprocedure / wetenschappelijke integriteit

Twee kwesties die in eerdere jaren bij de ombudsfunctionaris zijn gemeld en in behandeling zijn geweest, zijn in 2021-2022 aan de klachtencommissie voorgelegd. In één daarvan heeft de commissie inmiddels uitspraak gedaan, de andere procedure loopt nog.

Ook is er sprake geweest van samenloop met procedures bij de Commissie wetenschappelijke integriteit (CWI). Het betrof een kwestie die al sinds voorjaar 2020 bij de ombudsfunctionaris in behandeling is en daarnaast een meer recente melding. De ombudsfunctionaris is betrokken gebleven bij andere aspecten van de meldingen (verstoorde verhoudingen) en ook bij de afwikkeling van uitkomsten van de CWI-procedures.

Aard van de dienstverlening: adviesgesprekken

Bij bijna alle meldingen is in de eerste plaats een luisterend oor geboden door middel van een gesprek en zijn alternatieven besproken om tot een oplossing van het probleem te komen (procedurele advisering). Veel adviesgesprekken zijn dit jaar gevoerd via Teams. In 15 van de 37 dossiers zijn meerdere (advies)gesprekken gevoerd. Dat is vergelijkbaar met het voorgaande jaar.

Veel gesprekken zijn er in de eerste plaats op gericht geweest te achterhalen wat nu precies het probleem was waarvoor een oplossing werd gezocht. Bij tal van meldingen was sprake van het samenvallen van problemen met formele (bijv. besluiten) en informele aspecten (bijv. bejegening). In enkele gevallen was dan ook sprake van een samenloop met andere (semi)juridische procedures, zoals hiervoor al aangegeven.

Aard van de dienstverlening: bemiddeling en onderzoek

In 14 van de 37 gevallen (vorig jaar 11) is er sprake geweest van daadwerkelijke bemiddeling door de ombudsfunctionaris. Bemiddeling heeft vooral plaatsgevonden in de relatie werknemer – leidinggevende, veelal met inschakeling van HR, en in de relatie PhD – promotor, meestal in overleg met TGS. In andere gevallen zijn de melders op basis van de adviezen en gesprekken zelf aan de slag gegaan om het geformuleerde probleem op te lossen, al dan niet met inschakeling van derden. Ondanks de Covid-19 maatregelen hebben bijna alle bemiddelingsgesprekken plaatsgevonden op de Campus.

In een tweetal kwesties, beide met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag, is naar aanleiding van de melding een uitgebreider onderzoek ingesteld voordat verdere stappen konden worden ondernomen.

Resultaten

In 23 van de 37 gevallen is een resultaat bereikt dat bevredigend was voor de melder. Dat betekent niet dat in die gevallen het probleem (volledig) werd opgelost, maar wel dat de melder weer 'verder kon'. In 5 gevallen is geen (positief) resultaat geboekt. 5 dossiers zijn nog niet afgerond en in de overige gevallen is het resultaat onbekend, bijvoorbeeld door het vertrek van een betrokkene of gebrek aan informatie over het resultaat.

Conclusie

Het 3e ombudsjaar heeft, wat het aantal meldingen betreft, geen belangrijke verschuivingen laten zien ten opzichte van eerdere jaren. Ook de aard van de meldingen is niet wezenlijk veranderd, al neemt het aantal meldingen over grensoverschrijdend gedrag geleidelijk toe. In dergelijke situaties wordt van de ombudsfunctionaris een andere werkwijze verwacht dan het geval is bij verstoorde werkverhoudingen, arbeidsrechtelijke geschillen of vraagstukken rond de begeleiding van promovendi. In laatstgenoemde situaties kan door middel van procedureel advies en/of bemiddeling vaak veel worden bereikt. Bij grensoverschrijdend gedrag gaat het er vooral om dat een luisterend oor wordt geboden en dat onderzoek wordt gedaan naar dat gedrag, zodat degene die dat gedrag vertoont daarop kan worden aangesproken.

De UT wil een veilige werk- en studieomgeving bieden voor medewerkers en studenten. Om dat te bereiken is het essentieel dat diegenen die de veiligheid in gevaar brengen, ook worden aangesproken op hun gedrag. In dat verband is het zeker toe te juichen dat de UT blijvend werk maakt van het aanbieden van bijvoorbeeld Active Bystander trainingen en Mindlab en gestart is met een Social Safety website en een Campaign Bubbles and Boundaries. De slogan daarvan (Respect each other's space. Talk about it and act on it) geeft aan waar nog winst is te behalen.

De ombudsfunctie is meer ingebed geraakt in de universitaire hulpstructuur en heeft meer bekendheid gekregen, ook op bestuurlijk niveau. Wel is blijvende aandacht nodig om de bekendheid van vertrouwenspersonen en de ombudsfunctionaris onder medewerkers en studenten verder te vergroten. Op dat vlak is er zeker nog het nodige te winnen. In het volgende hoofdstuk wordt daar nader op ingegaan.

3. DE ONGANG MET SITUATIES VAN SOCIALE ONVEILIGHEID

Follow-up vorige jaarverslag

In het jaarverslag 2020-2021 is aandacht gevraagd voor de rol en positie van HR in geval van conflicten, vooral als deze een belangrijke rechtspositionele component hebben. In het verslag werd geconstateerd dat medewerkers HR in dergelijke situaties niet zien als bondgenoot of als onafhankelijke derde en dat zij HR dan dus ook niet benaderen.

Het signaal is zowel door het CvB als door HR zelf voortvarend opgepikt. Er zijn verschillende discussiebijeenkomsten georganiseerd waarin de rol en positie van HR onder het vergrootglas is gelegd. Of dat ook daadwerkelijk tot een andere positionering leidt, moet worden afgewacht.

Nieuwe ontwikkelingen

In de zomer van 2022 verscheen het KNAW-rapport 'Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap, Van papier naar praktijk' (rapport-Ellemers). Het rapport besteedt aandacht aan de specifieke kenmerken van een universiteit door drie elementen te koppelen:

- De structuur van de organisatie
- De cultuur op de werkvloer
- Het systeem voor melding en bijsturing

De analyses in het rapport zijn van grote betekenis voor de invulling van de ombudsfunctie en worden hieronder dan ook gebruikt om opgedane ervaringen in de afgelopen jaren in een bredere context te plaatsen.

Structuur van de organisatie

Wat de structuur van een universiteit betreft, bevat het rapport enkele treffende observaties. Een belangrijke is de afhankelijkheidsrelatie van niet alleen jongere, maar ook oudere wetenschappers ten opzichte van hun leidinggevende. De UT wordt weliswaar gekenmerkt door een betrekkelijk losse en informele dagelijkse omgang tussen medewerkers onderling van welk niveau dan ook (informeel niet hiërarchisch), maar voor de verdere ontwikkeling van hun loopbaan zijn medewerkers toch sterk afhankelijk van de beoordeling van hun prestaties door hun leidinggevende (formeel sterk hiërarchisch).

Het gaat bij die prestaties bovendien vooral om meetbare resultaten in de vorm van aantallen publicaties en binnengehaalde gelden, ondanks het bestaan van UNL-programma's als Recognition and Rewards, waarmee een andere manier van waarderen en belonen wordt gepropageerd. Minder goed meetbare output als de kwaliteit van het onderwijs of sociale (werk)vaardigheden blijken echter nog altijd van ondergeschikte betekenis voor de carrière.

Veel meldingen houden verband met het feit dat medewerkers het gevoel hebben te worden afgerekend op die meetbare kant van hun werk, terwijl er in hun ogen te weinig oog is voor hun minder meetbare prestaties of voor hun specifieke omstandigheden. Ongetwijfeld doen leidinggevendenden hun best om zich te verplaatsen in de positie van de medewerker, maar het is niet vreemd dat zoiets door een verschil in leeftijd, ervaring en/of positie toch erg moeilijk is. Niet alleen bij de werving maar ook bij de verdere ontwikkeling van leidinggevendenden zou aan dergelijke sociale vaardigheden meer aandacht geschonken kunnen worden.

Een factor die in het rapport niet expliciet aandacht krijgt als een structuurkwestie (maar wel als cultuurvraagstuk), is het gegeven dat een universiteit een internationale gemeenschap is. Het is weliswaar de norm dat Engels de voertaal is (velen houden zich ook aan die norm) en er wordt veel aandacht besteed aan inclusie en diversiteit, maar dat verhindert niet dat verschillen in achtergrond qua taal en cultuur kunnen bijdragen aan het gevoel niet begrepen te worden door collega's en leidinggevendenden. Bij tal van meldingen speelt dat gevoel van onbegrip een rol, al wordt het door melders niet altijd expliciet benoemd. Ook op dit vlak is inlevingsvermogen het sleutelwoord om te voorkomen dat er vermijdbare conflicten ontstaan.

Cultuur ten aanzien van klachten en procedures

Met het voorgaande hangt samen dat aan de UT niet een cultuur van klagen bestaat, althans niet van klagen langs een wat meer formele weg. Het aantal meldingen bij vertrouwenspersonen, de ombudsfunctionaris, bij de klachtencommissie of de Commissie Wetenschappelijke Integriteit is zeker niet hoog te noemen, bijv. vergeleken met sommige zusteruniversiteiten.

Wat bovendien opvalt, is dat zowel door beklagden en leidinggevendenden als ook op bestuurlijk niveau soms wat paniekerig wordt gereageerd als er sprake is van het inschakelen van de ombudsfunctionaris of het entameren van een formele klachtprocedure c.q. een procedure rond wetenschappelijke integriteit. De erkenning van het gegeven dat zich in een grote en complexe organisatie als een universiteit altijd problemen rond sociale veiligheid en integriteit kunnen en zullen voordoen, kan helpen om nuchter met die problemen om te gaan. Met andere woorden: melden en klagen hoort erbij.

Een uitvloeisel van die paniekerigheid is de neiging om in deze situaties al snel te kiezen voor een sterk juridische aanpak, waarbij de beklagde (soms de leidinggevende persoon, soms de organisatie als zodanig in de vorm van een bestuurlijk gremium of HR) in de verdediging schiet. Dat is op zichzelf wel begrijpelijk, maar ook in wat formelere procedures blijft het zaak om toch vooral met elkaar in gesprek te blijven om te kijken hoe men daarna weer samen verder kan. Dat besef dat er na de uitspraak vaak weer samengewerkt moet gaan worden, zou leidend moeten zijn. Interne klachtprocedures zijn een uitstekend middel om in een georganiseerde setting met elkaar van gedachten te wisselen over verschillen van inzicht. Daarbij zijn de uitspraken van klachtencommissies zeer nuttig om van te leren, ook voor toekomstige situaties.

Het zou met andere woorden goed zijn om meldingen en klachten minder te beschouwen als een aanval waartegen men zich moet wapenen en verdedigen, maar meer als een middel om verschillen van inzicht langs een geordende weg met elkaar te confronteren als dat langs andere wegen niet lukt. Dat geldt als gezegd niet alleen voor degene die wordt aangesproken, maar ook voor de UT als geheel. Interventies van een ombudsfunctionaris of uitspraken van een klachtencommissie zijn in de eerste plaats bijdragen aan de oplossing van een gesignaleerd probleem en geen veroordeling van degene die op het ontstaan van dat probleem wordt aangesproken. Met deze andere mindset wordt het ook 'normaler' om van de hulpstructuur van de UT gebruik te maken.

4. DE OMBUDSFUNCTIE BINNEN DE UNIVERSITAIRE HULPSTRUCTUUR

Positionering binnen de UT

Bij aanvang van de pilot is er voor gekozen de ombudsfunctionaris onder te brengen bij General Affairs, in het bijzonder bij de secretaris van het CvB. Deze situatie is uitdrukkelijk bevestigd bij het structureel maken van de ombudsfunctie. Iedere 6 weken vindt overleg plaats tussen de ombudsfunctionaris en de secretaris CvB over zaken die de ombudsfunctie betreffen (evaluatie, rapportage, toegankelijkheid) en over beleidsmatige ontwikkelingen die voor de ombudsfunctie van belang zijn. Dit regelmatige en laagdrempelige contact maakt het mogelijk om signalen adequaat en tijdig door te geven aan het CvB. Individuele dossiers zijn vertrouwelijk en worden niet met de secretaris of het CvB besproken dan na instemming van betrokkenen.

In 2021 is door de secretaris van het CvB het initiatief genomen om eens per half jaar alle spelers in de hulpstructuur (incl. HR) bij elkaar te brengen om overkoepelende thema's te bespreken en informatie (werkwijze, ervaringen) te delen. Een bijkomend effect van deze bijeenkomsten is dat partijen van elkaar te weten komen wat ieder van hen kan betekenen voor diegenen die hulp en ondersteuning zoeken. Deze kennis maakt het mogelijk efficiënter naar elkaar te verwijzen als iemand zich wellicht niet meteen bij de meest geschikte functionaris of commissie meldt.

Daarnaast is de ombudsfunctionaris aangesloten bij een vierwekelijks overleg van medewerkers van General Affairs die zich bezig houden met zaken als veiligheid (sociale, fysieke en kennisveiligheid), behavioural audit en diversity, equity & inclusion (DE&I). Ook hier wordt op beleidsmatig niveau gesproken over kwesties die op deze terreinen binnen de UT spelen. Voorjaar 2021 zijn de betrokken medewerkers (incl. de ombudsfunctionaris) verhuisd naar de laagbouw van de Spiegel ter hoogte van de collegezalen. De ombudsfunctionaris is sindsdien gehuisvest in kamer C107 en is daar gemakkelijk (en anoniem) te bereiken.

Naar aanleiding van nieuwe Europese wetgeving is gewerkt aan een update van de klokkenluidersregeling. Deze regeling introduceert nieuwe functies als een externe vertrouwenspersoon misstanden, een onafhankelijke klokkenluidersfunctionaris en een commissie misstanden onder voorzitterschap van een externe voorzitter. Om redenen van efficiency en om een toename van loketten te voorkomen wordt gekeken naar de mogelijkheden om dubbelfuncties te creëren en zo mogelijk samen te werken met andere universiteiten en hogescholen. Uit een oogpunt van toegankelijkheid en gezien de positie en het takenpakket van zowel de ombudsfunctionaris als de klokkenluidersfunctionaris lijkt het voor de hand te liggen deze beide functies te combineren.

Contacten in het ombudsveld

Overleg met college-ombudsfunctionarissen vindt plaats binnen de Vereniging Ombudsmannen in het Hoger Onderwijs (VOHO). De vereniging komt gemiddeld zo'n vier keer per jaar bij elkaar om te praten over zaken die elke ombudsfunctionaris raken. Daarnaast is er regelmatig op individueel niveau intervisie tussen universitaire ombudsfunctionarissen onderling. In november 2021 is de UT-ombudsfunctionaris vanuit de Erasmus Universiteit (één van de vier deelnemers aan de pilot) benaderd om een bijdrage te leveren aan de evaluatie van de ombudsfunctie aldaar.

Eind september 2021 heeft de UT-ombudsfunctionaris, samen met een 25-tal andere ombudsfunctionarissen, HR-medewerkers en vertrouwenspersonen van onderwijsinstellingen en andere organisaties, deelgenomen aan de 5-daagse masterclass 'Ombudsfunctie in breed perspectief', georganiseerd aan de Universiteit Utrecht. Naast interessante voordrachten van experts in het vakgebied is er door middel van concrete opdrachten gewerkt aan verdere professionalisering van de functie.

Uit de contacten is gebleken dat de ombudsfunctie niet aan alle universiteiten en hogescholen dezelfde invulling heeft gekregen. Verschillen bestaan onder andere op het vlak van de positionering van de ombudsfunctionaris (al dan niet in dienst, al dan niet onder de vlag van HR). Verschillen zijn er ook ten aanzien van de doelgroep: niet iedere universiteit kiest voor een ombudsfunctie voor zowel medewerkers als studenten. Ook op het punt van de invulling van de functie bestaan verschillen. Zo kent niet elke universiteit naast de ombudsfunctionaris een klachtencommissie: in die situaties is de ombudsfunctionaris niet alleen belast met advisering van en bemiddeling tussen partijen, maar ook met de beoordeling van een geschil.

Ten slotte is vermeldenswaard de betrokkenheid van de ombudsfunctionaris bij onderzoeken die zowel binnen de UT als daarbuiten plaatsvonden met betrekking tot sociale en institutionele veiligheid. In dat kader werden bijdragen geleverd aan diverse onderzoeken van o.a. de KNAW, Sofokles, P-NUT en shaping expert group SEG Inclusion.