



university of
 groningen

Jaarverslag ombudsfunctionaris

Januari – December 2023

25 april 2024



Woord vooraf

Verbazingwekkend hoe snel de tijd gaat. Na ruim 2,5 jaar de functie van ombudsfunctionaris te hebben bekleed, leg ik voor de tweede keer de ontwikkelingen, werkzaamheden en observaties in de vorm van dit jaarverslag vast.

Het jaar 2023 kenmerkte zich door een geïntensiveerde aandacht in het maatschappelijk debat en dus ook binnen de universiteit voor (on)gewenste gedragingen en voor (on)veilige leer- en werkomgevingen. Tegenover de polarisatie die in de huidige tijd zo snel wordt aangegrepen, zie ik het als mijn taak perspectief op de complexiteit van situaties te bieden. Het is - helaas - nooit alleen het ongewenste gedrag, het is ook het systeem dat bepaald gedrag in stand houdt of soms zelfs bevordert. Dat dit noodzaakt tot nadere reflectie, ook op het eigen gedrag, lijkt binnen de academische wereld nog niet zo evident.

Inmiddels kan ik zeggen dat mede door een steeds steviger fundament de organisatie meer en meer aan deze specifieke aanvulling op de ondersteuningsstructuur gewend is geraakt. Door de vele moedige medewerkers en gelukkig een steeds groter aantal stoere studenten die zich melden én een toenemend aantal adviesvragen vanuit de organisatie zelf, lukt het in toenemende mate de ombudsfunctie de onderscheidende bijdrage te laten leveren waarvoor zij in het leven is geroepen. Het is echter nog niet vanzelfsprekend om als volwaardig gesprekspartner gezien te worden en daarmee een aandeel te leveren in een verbetering van de werk- en leeromgevingen voor de vele unieke en gedreven medewerkers en studenten van deze prachtige universiteit. Desalniettemin zijn én worden er belangrijke stappen gezet waardoor er een opgaande lijn zichtbaar is.

Carolijn Winnubst
Ombudsfunctionaris Rijksuniversiteit Groningen

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Woord vooraf | 2 |
| Hoofdstuk 1 Inleiding en verantwoording | 4 |
| Hoofdstuk 2 Ontwikkelingen ombudsfunctie | 5 |
| <i>Werkzaamheden</i> | 5 |
| <i>Definitieve inrichting ombudsfunctie</i> | 6 |
| <i>Bereikbaarheid/beschikbaarheid</i> | 6 |
| <i>Ombudscapaciteit</i> | 6 |
| <i>Evaluatieformulier</i> | 7 |
| <i>Protocol</i> | 7 |
| <i>Registratiesysteem</i> | 7 |
| <i>Vereniging Ombudsmannen in het Hoger Onderwijs</i> | 7 |
| <i>Sociale veiligheid</i> | 7 |
| Hoofdstuk 3 Werkzaamheden, meldingen, kengetallen en duiding | 9 |
| <i>Algemeen</i> | 9 |
| <i>Werkzaamheden</i> | 9 |
| <i>Meldingen medewerkers</i> | 10 |
| <i>Meldingen studenten</i> | 17 |
| Hoofdstuk 4 Observaties en aanbevelingen | 23 |
| <i>One-size-fits-all</i> | 23 |
| <i>In de vezels, niet in de regels</i> | 23 |
| <i>The computer says no</i> | 24 |
| <i>Promovendi</i> | 24 |
| <i>Zichtbaarheid, vindbaarheid en versterking ondersteuningsstructuur</i> | 25 |

Hoofdstuk 1 Inleiding en verantwoording

Met de publicatie van een jaarverslag legt de ombudsfunctionaris verantwoording over de verrichtte werkzaamheden af. Omvatte het eerste jaarverslag een periode van 16 maanden: van de start van de functie in september 2021 tot en met december 2022, dit tweede jaarverslag behelst het kalenderjaar 2023.

In hoofdstuk 2 staan de ontwikkelingen van de ombudsfunctie centraal. Hoofdstuk 3 is gewijd aan de kengetallen van de meldingen en de werkzaamheden voortvloeiend uit deze meldingen, alsook aan de overige werkzaamheden. Voor zover mogelijk zijn deze getallen voorzien van een vooral feitelijke duiding. In het laatste hoofdstuk staan enige observaties en aanbevelingen die de universiteit als lerende organisatie kan helpen om de juiste prioriteiten te leggen.

Hoofdstuk 2 Ontwikkelingen ombudsfunctie

Dit hoofdstuk staat in het teken van de voornaamste ontwikkelingen van de ombudsfunctie gedurende het verslagjaar.

Werkzaamheden

Sinds de start van de functie in september 2021 is gewerkt aan de wijze waarop aan het individuele en organisatiebelang het beste recht kan worden gedaan met gebruikmaking van de interventies die de ombudsfunctionaris ter beschikking staan. De interventies zijn: signaleren, in kaart brengen, verwijzen, bemiddelen, gevraagd en ongevraagd adviseren, zelfstandig onderzoek verrichten en het mede opdrachtgever van een onderzoek zijn. Een veilig leer- en werkklimaat staat hierbij centraal. Na 2,5 jaar kan gezegd worden dat de ombudswerkzaamheden zijn uitgekristalliseerd. Dit zorgt ervoor dat de immer aanwezige zoektocht naar hoe te handelen aanmerkelijk soepeler verloopt.

Vermeldenswaardig is dat het uitgangspunt en de werkwijze om tot een schriftelijk advies te komen verder is ontwikkeld. De schriftelijke adviezen zijn meer dan ooit gebaseerd op het systemisch gedachtegoed, te weten de onderlinge relaties tussen alle onderdelen vormen één systeem van interactie en beïnvloeding. In deze visie vormen meldingen geen los geheel maar zijn zij een logisch onderdeel van het systeem in al zijn facetten. Aan de zichtbaarheid en verandering van die complexiteit tracht de ombudsfunctionaris met haar schriftelijke adviezen een belangrijke bijdrage te leveren.

De huidige werkwijze is als volgt. Op het moment dat er een substantieel aantal gelijksoortige meldingen is ontvangen, wordt in nauw overleg met melders een analyse opgesteld. Deze wordt in eerste instantie in vertrouwen met - meestal - de hiërarchisch hogergeplaatste leidinggevende besproken. Hierna word(t)(en) de vermeende veroorzaker(s) en mogelijk andere relevante betrokkenen, denk bijvoorbeeld aan een HR-adviseur of studieadviseur, uitgenodigd voor een gesprek. De bedoeling van deze gesprekken is om te komen tot een beter begrip van de gemelde situatie, waarbij de ervaringen en belevingen van de gesprekspartners centraal staan. Het gaat hierbij dus niet om waarheidsvinding. Tijdens deze laatstgenoemde gesprekken wordt onder meer de analyse van de meldingen besproken en geluisterd naar de - vaak uiteenlopende - verhalen. In overleg met de gesprekspartners stelt de ombudsfunctionaris vervolgens gespreksverslagen op. De adviesrapportage omvat voornoemde analyse, de gespreksverslagen, de bevindingen en een advies. De vertrouwelijke rapportage wordt vervolgens naar het eerder geïnformeerde hiërarchisch hogere niveau en naar de vermeende veroorzaker(s) gestuurd met een kopie aan het College van Bestuur. Melders krijgen vanwege de vertrouwelijkheid geen kopie maar worden door de ombudsfunctionaris wel op hoofdlijnen geïnformeerd over haar conclusies. Analoog aan artikel 7.4 van het reglement ombudsfunctionaris Rijksuniversiteit Groningen (hierna: reglement) wordt in het advies gevraagd om binnen vier weken een gemotiveerde schriftelijke mededeling te geven of en zo ja op welke wijze aan de adviesrapportage opvolging wordt gegeven. Daarna licht de ombudsfunctionaris melders in over deze mogelijke opvolging. Gesproken wordt van mogelijk omdat er geen bindende adviezen gegeven (kunnen) worden.

Definitieve inrichting ombudsfunctie

De notitie van voorjaar 2021 over de tijdelijke inrichting van de ombudsfunctie bij de Rijksuniversiteit Groningen spreekt over een definitieve inrichting van de functie na een evaluatie. Hiertoe heeft het College van Bestuur begin juni 2023 een evaluatierapport van HR & Health ontvangen en begin juli 2023 een schriftelijk advies van de ombudsfunctionaris.

In november 2023 is een beleidsadviesteam opgericht bestaande uit vertegenwoordigers van de afdelingen HR & Health, Onderwijs & Studenten (hierna: O&S) en Integrale veiligheid. Dit team heeft voornoemde stukken bestudeerd en heeft een conceptadvies geschreven dat in eerste instantie met de ombudsfunctionaris en de vertrouwenspersonen is besproken. Intussen wordt het (concept) advies in verschillende gremia - waaronder de medezeggenschap - besproken en is het streven om vóór de zomer van 2024 een definitief besluit te nemen. De ombudsfunctionaris kijkt daar naar uit. Zij hoopt dat de definitieve inrichting inclusief een aangepast reglement rust in het soms roerige vaarwater brengt.

Bereikbaarheid/beschikbaarheid

De ombudsfunctionaris is sinds september 2023 gestopt met de inloopsprekuren op de dinsdagochtend en woensdagmiddag. De voornaamste reden is het gebrek aan tijd om de uren daadwerkelijk vrij te houden. Zij houdt nog wel eenmaal per zes à acht weken een inloopsprekuren op de Campus Fryslân. Eind 2024 hoopt zij, samen met het betreffende faculteitsbestuur, de faculteitsraad, HR en met de vertrouwenspersoon die ook op regelmatige basis in Leeuwarden te vinden is, de spreekuren te evalueren. Ook de kennismakingsgesprekken die de ombudsfunctionaris kriskras door de universiteit heen voerde met secties, vakgroepen, instituten of afdelingen zijn sindsdien komen te vervallen. Vanwege tijdgebrek maar ook omdat de ombudsfunctie uit de onbekend-maakt-onbemind-fase is gegroeid. Dat neemt niet weg dat de ombudsfunctionaris desgevraagd altijd bereid is om een betekenisvolle bijdrage aan vergaderingen, heidagen of andere overleggen te leveren.

Ombudscapaciteit

Ondanks het feit dat de ombudsfunctionaris zich louter bezighoudt met zaken die een aanvulling op de huidige ondersteuningsstructuur vormen, is er sprake van tijdgebrek. Zo duurt het bij meerdere gelijksoortige meldingen die van structurele aard lijken te zijn lang alvorens er gelegenheid is om de kwestie op te pakken. Ook bij andere vragen vanuit de organisatie is het helaas niet altijd mogelijk de gewenste voortvarendheid te bieden. In voornoemd advies van begin juli 2023 heeft de ombudsfunctionaris opgemerkt dat zij thans incident-gestuurd werkt. Het op eigen initiatief zelfstandig onderzoek verrichten is er nog niet van gekomen. Zo zou zij zich graag willen verdiepen in de wijze waarop de rechtsbescherming voor studenten is georganiseerd en in de werkwijze van en het beleid over benoemingsadviescommissies bij de faculteiten en diensten. Dat dat er nog niet van gekomen is, komt deels omdat er (nog) geen sprake is van een optimaal functionerende lijn- en ondersteuningsstructuur binnen de universiteit waardoor meldingen worden ontvangen die eigenlijk voorkomen hadden kunnen worden. Deels ligt het ook aan de omvang van de aanstelling (0,8 fte) voor de ruim 34.000 studenten en de ruim 5.600 medewerkers die daarvoor onvoldoende ruimte biedt. Om de helicopterview die deze

functie bij uitstek uniek maakt te kunnen realiseren leert de afgelopen 2,5 jaar dat er meer capaciteit nodig is.

Evaluatieformulier

Bij professionele dienstverlening hoort de mogelijkheid om hierop feedback te kunnen geven. De ombudsfunctionaris is vanaf 2023 gestart met de ingebruikname van een evaluatieformulier. Dit formulier gemaakt in Google Forms is recentelijk enigszins aangepast en wordt na beëindiging van de werkzaamheden betreffende een melding via een link verstuurd. Op deze wijze kunnen melders op een anonieme wijze feedback geven.

Protocol

In artikel 6.3 van het reglement staat de bevoegdheid om toegang te verkrijgen tot noodzakelijke ICT-systemen dan wel bescheiden (onder andere relevante informatie uit het personeelsdossier) op te vragen en in te zien die een aangelegenheid betreffen waarop een melding betrekking heeft. In 2023 is met de onafhankelijk Functionaris voor de Gegevensbescherming (hierna: FG) een gegevensbeschermingseffectbeoordeling (een zogenaamde DPIA) opgemaakt die tot een advies van de FG aan het College van Bestuur heeft geleid. Ondertussen werkt de ombudsfunctionaris samen met de Chief Privacy Officer aan het opstellen van een protocol om te waarborgen dat voornoemde bevoegdheid voldoet aan de daaraan te stellen eisen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De ombudsfunctionaris gaat er vanuit dat dit protocol in 2024 kan worden vastgesteld.

Registratiesysteem

De ombudsfunctionaris is hoopvol dat voor eind 2024 een professioneel softwareregistratie zal zijn geïmplementeerd. Inmiddels zijn er gesprekken met aanbieders gaande. Het idee is om het systeem, met volledig afgescheiden compartimenten, samen met de vertrouwenspersonen aan te schaffen en te gebruiken. Dit zal het werk zoals vereist professionaliseren en zorgen voor een eenduidige(r) registratiewijze.

Vereniging Ombudsmannen in het Hoger Onderwijs

Kort na aantreden is de ombudsfunctionaris lid geworden van de Vereniging Ombudsmannen in het Hoger Onderwijs (hierna: VOHO). Eind 2023 is zij met een viertal andere leden benoemd in het bestuur, alwaar zij de voorzittersrol bekleedt. Het VOHO-bestuur ambieert de ombudsfunctie van de onderwijsinstellingen in brede zin meer op de kaart te zetten. Zo ook voor de academische ziekenhuizen.

Sociale veiligheid

Medio 2023 is op verzoek van het College van Bestuur door HR & Health het programmavoorstel Sociale Veiligheid opgesteld. Dit programma van vier jaar waarmee een aanzienlijk bedrag is gemoeid, is in december jl. vastgesteld. Het hoofddoel van dit programma is vergroting en duurzame verankering van sociale veiligheid voor zowel medewerkers als studenten binnen de universiteit. Enerzijds door gedragsaspecten die bijdragen aan sociale veiligheid te vertalen naar en te operationaliseren in persoonlijk leiderschap voor beide doelgroepen. Anderzijds door helderheid en eenduidigheid aan te brengen in de structuren en inrichting van

processen en systemen om sociale veiligheid te waarborgen.¹ De ombudsfunctionaris ziet een aantal eerder door haar verstrekte adviezen van begin juli 2023 terug in het programma. Zij is positief over de gelegde focus, te weten bevordering van een cultuur van inclusie en respect. Dat geldt ook voor de wijze waarop de universitaire gemeenschap betrokken gaat worden bij de uitvoering. Immers, het welslagen is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. De ombudsfunctionaris zal op regelmatige basis aanschuiven bij het programmateam om - onder andere - mee te denken.

¹ Zie Programmavoorstel Sociale Veiligheid, versienummer 1.0, definitief, 18 december 2023

Hoofdstuk 3 **Werkzaamheden, meldingen, kengetallen en duiding**

Algemeen

Dit hoofdstuk staat in het teken van de werkzaamheden van de ombudsfunctionaris in 2023.

De taken die naast de behandeling van meldingen worden verricht, staan in de eerste paragraaf centraal. Daarna worden de 91 meldingen die in de verslagperiode zijn ontvangen, nader geanalyseerd en voor zover mogelijk voorzien van een nadere en vooral feitelijke context. De analyse is tot stand gekomen met inachtneming van de vertrouwelijkheid en de privacy van de melders en valt in twee delen uiteen. Het eerste deel betreft meldingen van medewerkers en het tweede deel bestaat uit meldingen van studenten.

Werkzaamheden

Een deel van de taken van de ombudsfunctionaris bestaat uit al dan niet structureel overleg gericht op zowel het onderhouden van relaties als op - waar nodig, mogelijk en gewenst - informatie-uitwisseling, signalering en afstemming. In 2023 is overleg gevoerd met:

Intern

- de Raad van Toezicht en leden van het College van Bestuur, faculteitsbestuurders en diensthoofden
- centrale en decentrale medezeggenschapsorganen
- directeur HR & Health, directeur O & S en andere sleutelfiguren binnen University Services (U.S.)
- bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfsartsen
- chief en teamleden Diversiteit & Inclusie (D&I) en facultaire D&I functionarissen
- vertrouwenspersonen (ook die van het UMCG)
- prodecaan en examencommissie tandheelkunde & geneeskunde
- studieadviseurs
- hoofd en beleidsmedewerker afdeling Integrale Veiligheid
- hoofd Algemene Juridische Zaken (AJZ) en andere juristen
- Functionaris voor de Gegevensbescherming (FG)
- dean en medewerkers Graduate School
- PhD's counsellors
- Groningen Graduate Interest Network (GRIN)
- diverse medewerkers van het Studenten Service Centre (SSC) waaronder studentendecanen en studentpsycholoog

Extern

- VOHO (bestuurs)leden
- leden van het European Network of Ombuds in Higher Education (ENOHE) mede tijdens een conferentie in juni 2023 in Praag

De ombudsfunctionaris heeft in 2023 desgevraagd een bijdrage geleverd aan:

- een heidag van studieadviseurs van de Faculteit Science and Engineering (FSE)

- een bijeenkomst over integriteit voor masterstudenten en promovendi georganiseerd door SOM onderzoeksinstituut van de Faculteit Economie en Bedrijfskunde
- een bijeenkomst voor klachtencoördinatoren van de universiteit

Zonder dat daar een melding aan ten grondslag lag, is daarnaast:

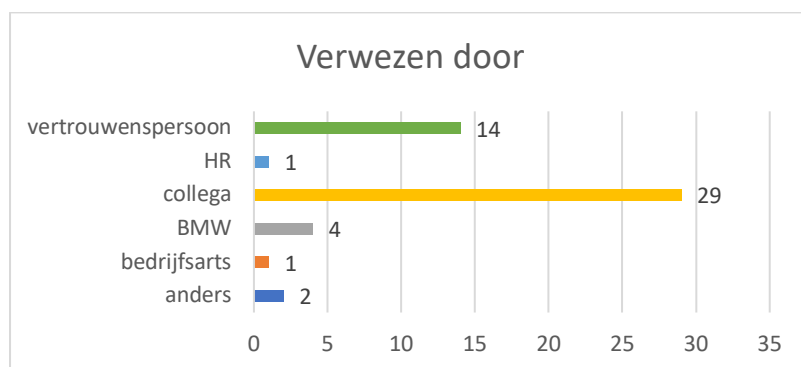
- een aantal keer (niet bijgehouden) desgevraagd geadviseerd
- op verzoek gesprekken begeleid onder meer voor een vereniging van studenten
- meegedacht met het dagelijks bestuur van de stichting ACLO (de Groningse studentensportorganisatie) over de inhoud van een Tuchtreglement

Meldingen medewerkers

In het verslagjaar 2023 hebben zich 70 medewerkers gemeld. Gemakshalve wordt in het volgende onder medewerker een persoon verstaan die onder welke titel dan ook werkzaam is/was of werkzaamheden verricht voor de universiteit. Dat betekent ook externen en alle promovendi. Onder medewerkers vallen ook de medische hoogleraren en het wetenschappelijk personeel van het UMCG waarmee de universiteit een ‘Academic Staff Agreement’ heeft gesloten. Op een totaal van 5687 medewerkers van de RUG² betekent dit een meldingspercentage van 1,21 procent.

Van de 70 melders spraken 65 medewerkers over eigen ervaringen en waren 5 melders omstanders. Van de 70 medewerkers zijn er 51 veelal door een collega of de vertrouwenspersoon naar de ombudsfunctionaris verwezen.

Staafdiagram 1 toont van de 51 naar de ombudsfunctionaris verwezen melders de verwijzers en aantallen verwijzingen. BMW staat voor bedrijfsmaatschappelijk werk. Onder vertrouwenspersoon is de vertrouwenspersoon conform artikel 1 van de ‘Regeling Vertrouwenspersoon aan de Rijksuniversiteit Groningen’ bedoeld en niet de ‘informele’ vertrouwenspersonen die de universiteit ook kent.



Staafdiagram 1

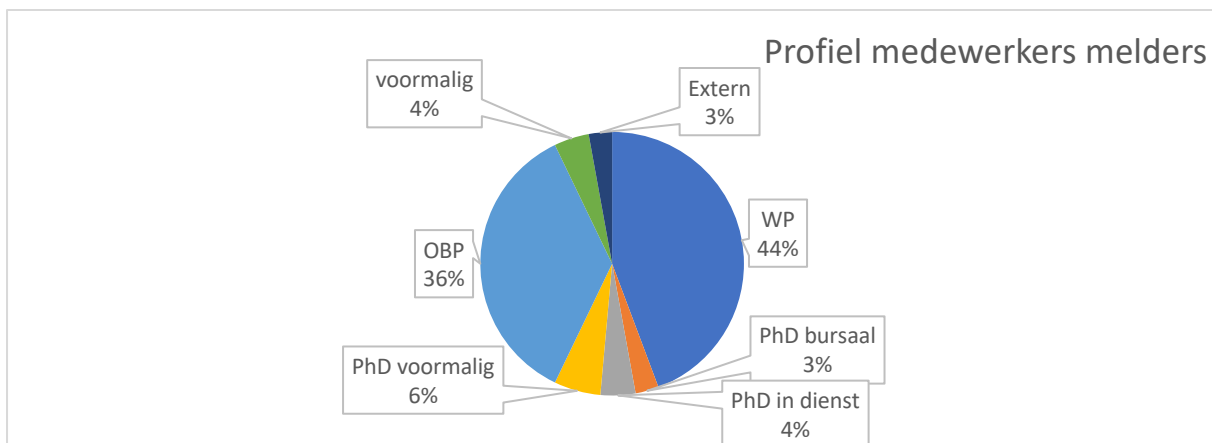
Uit het bovenstaande staafdiagram 1 blijkt net als vorig jaar een groot aantal verwijzingen van de vertrouwenspersoon en veel informele adviezen aan collega’s om zich ook te melden. Dit is vaak belangrijk voor het kunnen onderkennen van eenzelfde problematiek binnen verschillende onderdelen/bij verschillende personen of andere structurele tekortkomingen of misstanden binnen de organisatie.

² bron: AFAS, Shared Services, peildatum 1 januari 2024, exclusief de cijfers van het UMCG

Het aantal verwijzingen vanuit HR is vergeleken met vorig jaar met de helft afgenomen. De ombudsfunctionaris blijft zich verwonderen over het geringe aantal verwijzingen, in het verslagjaar welgeteld één, omdat haar ervaring is dat HR-adviseurs dikwijls op de hoogte van de gemelde situaties zijn. In overleg met de HR&Health directeur is onlangs besloten om te onderzoeken op welke wijze hier structureel verandering in aangebracht kan worden zonder dat de vertrouwelijkheid in het geding komt.

Van de 70 melders waren 45 vrouw en 25 man. Er hebben zich geen non-binaire personen gemeld. Wat de achtergrond betreft waren 45 melders Nederlands en 25 'International', waarvan 16 afkomstig uit de Europese Unie en 9 van elders.

Onderstaande cirkeldiagram 1 toont het profiel van de melders. PhD staat voor promovendus. WP voor wetenschappelijk personeel en OBP voor ondersteunend en beheerspersoneel.

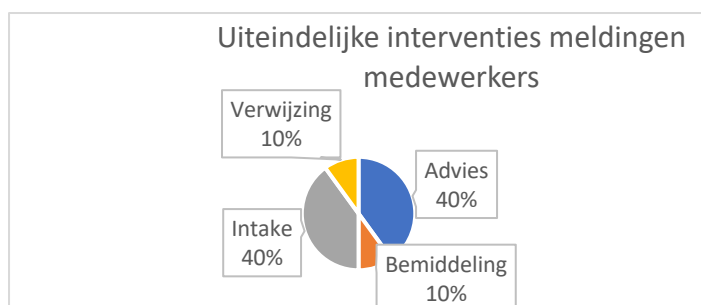


Cirkeldiagram 1

In vergelijking met de vorige verslagperiode (8% over 16 maanden) is het percentage promovendi dat meldt (13% over 12 maanden), toegenomen.

Elke melder wordt door de ombudsfunctionaris uitgenodigd voor een (online) intakegesprek waarin kennis wordt gemaakt en een luisterend oor wordt geboden. Tijdens dit gesprek wordt onderzocht wat melder idealiter met de melding voor ogen heeft en wat de ombudsfunctionaris in de situatie kan betekenen. In de intake wordt ook gevraagd naar wat melder zelf heeft ondernomen om de gemelde situatie op te lossen. In 2023 beperkte 40% van de meldingen van medewerkers zich tot een intakegesprek, soms ook vanwege tijdgebrek. Waar nodig zal aan die meldingen in 2024 alsnog opvolging worden gegeven. Meerdere keren hebben melders aangegeven dat zij alleen wensen dat de vaak zeer indringende ervaringen zijn opgeschreven, dat het is genoteerd. Soms blijft het bij een intake omdat er nog onvoldoende meldingen zijn om een kennelijk patroon te kunnen onderkennen. Uiteindelijk kunnen de werkzaamheden na het intakegesprek uitmonden in een verwijzing, schriftelijk advies, bemiddeling of het verrichten van een formeel onderzoek.

Het onderstaande cirkeldiagram 2 geeft een overzicht van de uiteindelijke interventies van de ombudsfunctionaris bij de meldingen van medewerkers in verslagjaar 2023.



Cirkeldiagram 2

In het verslagjaar 2023 heeft de ombudsfunctionaris driemaal een schriftelijk (aanvullend) advies over een onderdeel van de universiteit gegeven. In deze en eerdere adviesprocessen wilden de melders die de aanleiding vormden om te interveniëren niet met naam en toenaam bekend worden vanwege vrees voor repercussies of andere nadelige gevolgen. Het geeft aan hoe lastig het voor melders is om te vertrouwen op artikel 8 van het reglement waarin hen bescherming wordt geboden. Papier is immers geduldig en hoe toon je aan dat er wel degelijk nadelige consequenties uit zijn voortgekomen.

De ombudsfunctionaris registreert de aard van de meldingen in zes hoofdcategorieën die in een aantal subcategorieën zijn onderverdeeld. De registratie komt vrijwel altijd in overleg met de melder tot stand en betreft zijn of haar beleving of ervaring. Onderstaande tabel 1 geeft de aard van alle meldingen van medewerkers in (sub)categorieën weer voorzien van de aantallen in 2023 en van september 2021 tot en met eind 2022. Aangezien sommige meldingen onder meerdere subcategorieën vallen, is het totale aantal van de subcategorieën samen hoger dan het aantal meldingen. Per melding is er een maximum van drie (sub)categorieën geregistreerd.

| | Aard melding medewerkers | Subcategorie | Aantal 2023 | Aantal sept 2021/ 2022 |
|----|--|---------------------------|-------------|------------------------|
| 1. | Ongewenst gedrag | (seksuele) intimidatie | 24 | 7 |
| | | agressie en geweld | 3 | 1 |
| | | discriminatie | 3 | 1 |
| | | pesten | 3 | 2 |
| | | stalken | 0 | 0 |
| | | ongelijke behandeling | 3 | 4 |
| | <i>subtotaal</i> | | 36 | 15 |
| 2. | Werkomstandigheden | arbeidsconflict | 0 | 1 |
| | | beoordeling | 2 | 3 |
| | | bevordering | 0 | 8 |
| | | onveilige werkcultuur | 46 | 75 |
| | | verstoorde arbeidsrelatie | 4 | 13 |
| | | anders | 9 | 0 |
| | <i>subtotaal</i> | | 61 | 100 |
| 3. | Studieomstandigheden | toetsing | 0 | 1 |
| | | begeleiding | 1 | 1 |
| | | onveilige studieomgeving | 0 | 0 |
| | | anders | 0 | 0 |
| | <i>subtotaal</i> | | 1 | 2 |
| 4. | Wetenschappelijke integriteit | | 3 | 0 |
| 5. | Toepassing regels en procedures | | 20 | 12 |
| 6. | Overig | | 2 | 2 |
| | TOTAAL | | 123 | 131 |

Tabel 1

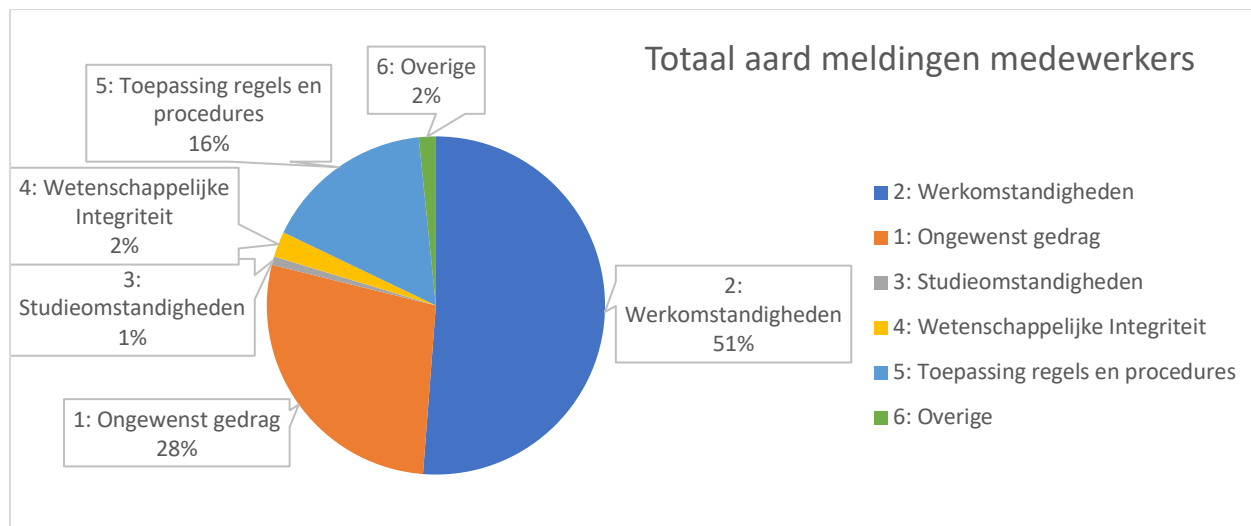
Ook in 2023 komt de categorie ‘onveilige werkcultuur’ het meeste voor. Veel melders ervaren een werkklimaat met een gebrek aan verantwoord leiderschap, daadkracht, transparante procedures en goed verwachtingsmanagement. In die kwesties spelen vrijwel altijd afhankelijkheidsrelaties en een - in de ogen van melders - negatieve wijze waarop macht de interactie tussen melder en (de) ander(en) beïnvloedt. Ook in deze verslagperiode zijn vaak ver geëscaleerde situaties gemeld die al lange tijd spelen en waarvan de leidinggevende(n) en de ondersteuningsstructuur weet hebben zonder dat er iets wezenlijks verandert.

Opvallend is dat het aantal meldingen van ongewenst gedrag en in het bijzonder in de subcategorie ‘(seksuele) intimidatie’ aanzienlijk is toegenomen in vergelijking met de cijfers van de vorige verslagperiode. Deze toename kan met de tijdgeest te maken hebben en is wellicht ook een effect van de campagne Sociale Veiligheid. Deze campagne die medio april vorig jaar startte, was gericht op het leren signaleren van ongewenst gedrag. Ten slotte kan de grotere bekendheid van de ombudsfunctie onder medewerkers voor een toename hebben gezorgd. De ombudsfunctionaris heeft in 2023 geen meldingen over seksuele intimidatie ontvangen. Zoals de vertrouwenspersoon in haar jaarverslag 2022 schrijft, heeft intimidatie met manipulatie te maken: iemand anders angst aanjagen door soms onbewust en soms bewust andermans gedrag te beïnvloeden. Het is zo dat de ene persoon gevoeliger is

voor de impact van bepaald gedrag dan de andere persoon. Het kan gaan om een incident. Zo werd in 2023 door enkele melders aangegeven dat hen is gezegd om ‘Vooral niet naar de ombudsfunctionaris te gaan’. In de ontvangen meldingen lijkt het echter meestal om intimiderend gedrag van structurele aard te gaan. Vaak betreft het gedrag waarvan niet direct gezegd kan worden dat het grensoverschrijdend is waardoor melders in eerste instantie aan zichzelf gaan twijfelen. Dat maakt het gedrag ook zo lastig bespreekbaar, zichtbaar en aantoonbaar te maken.

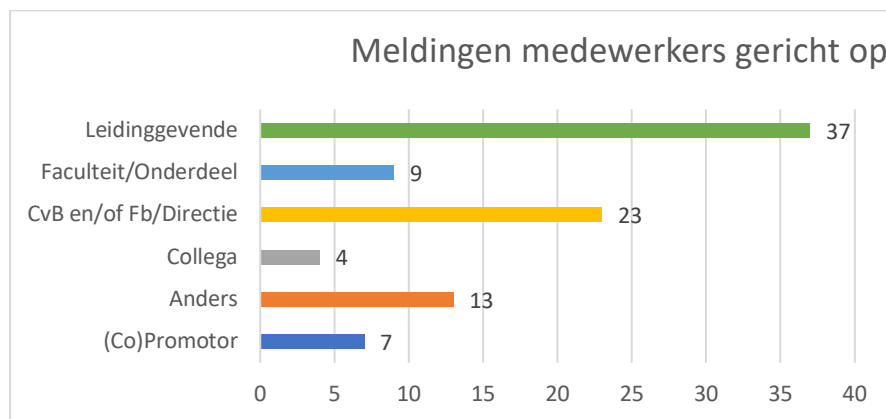
In 2023 is er een beduidend groter aantal meldingen gedaan over ‘Toepassing regels en procedures’. Bij deze categorie gaat het veelal om een gemis aan regels of juist de toepassing van bepaalde regels of procedures, hetgeen zich bijvoorbeeld in dubbele moraalkwesties of belangenverstrengeling uit.

Het onderstaande cirkeldiagram 3 toont de aard van de meldingen verdeeld over de zes hoofdcategorieën. Ook dit verslagjaar is de werkdruk die met name maar niet uitsluitend onder het wetenschappelijk personeel wordt ervaren, nauwelijks expliciet als aanleiding van de melding benoemd. De immer hoge werkdruk lijkt als een gegeven te worden beschouwd.



Cirkeldiagram 3

Staafdiagram 2 toont waar de in totaal 70 meldingen van medewerkers zich met name op richten.



Staafdiagram 2

Evenals de vorige verslagperiode springt het relatief grote aandeel van meldingen die gaan over ‘Leidinggevende’ (2023: 37 en sept 2021-2022: 40) en ‘CvB en/of Fb/Directie’ (2023: 23 en sept 2021-2022: 54) eruit. Van de 70 meldingen richten 25 zich tegen twee categorieën, 13 maal was dat zowel categorie ‘CvB en/of Fb/Directie’ als categorie ‘Leidinggevende’. In deze laatstgenoemde kwesties speelt veelal dat doordat geen gehoor wordt gevonden bij de leidinggevende ook het hiërarchische hogere niveau door de melder wordt ingeschakeld.

Bij de meldingen die (mede)gericht zijn op de categorie ‘CvB en/of Fb/Directie’ valt het de ombudsfunctionaris op dat ‘intimidatie’ door melders als aard van de melding vaker wordt genoemd dan tijdens de vorige verslagperiode. Dit verslagjaar betrof dat in deze categorie 21%.

De toename van het aantal meldingen gericht op (co)promotoren kan worden verklaard doordat er in onderhavig verslagjaar meer meldingen van promovendi waren.

De gemelde situaties hebben voor melders vrijwel altijd impact (gehad) op het commitment voor de (vak)groep, afdeling, instituut of cluster, op het werkplezier en op de fysieke en mentale gesteldheid. In het onderhavige verslagjaar zijn melders op een enkele uitzondering na hierop consequent bevraagd. De ombudsfunctionaris is hiertoe overgegaan omdat zij de indruk heeft dat de grootte van de impact niet altijd in voldoende mate wordt onderkend. Medewerkers kloppen doorgaans niet meteen bij de ombudsfunctionaris aan: er is vaak veel aan vooraf gegaan zonder dat dat voor melders tot een verbetering heeft geleid. De meeste melders ervaren irritatie, frustratie, machteloosheid en wanhoop. Een aantal melders is hierdoor naar zeggen ziek geworden of staat op het punt uit te vallen. Zij voelen zich vaak alleen staan en niet geholpen door de lijn- en hulpstructuur en melden zich omdat zij willen dat ervan geleerd wordt.

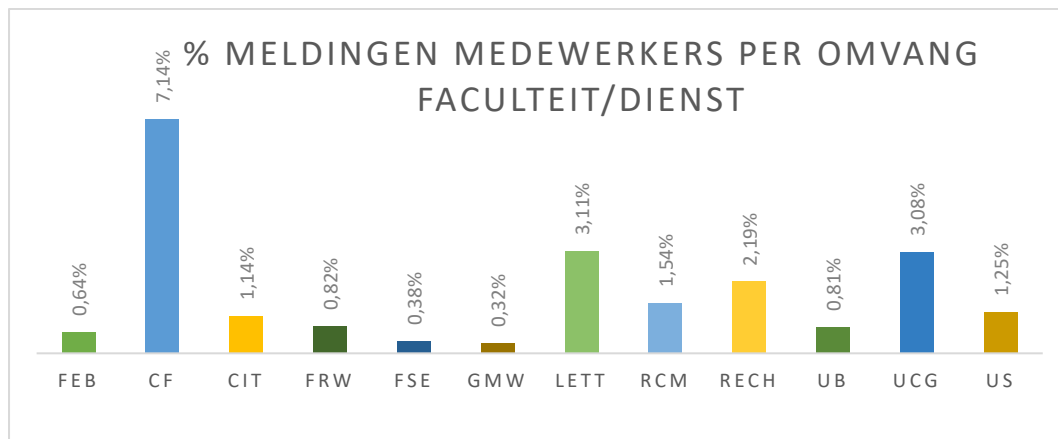
Aan melders is gevraagd om de impact van de gemelde situatie op voornoemde elementen een cijfer te geven. Hierbij staat nul voor een hele grote impact en vijf voor geen impact. Van de 70 ontvangen meldingen van medewerkers zijn deze vragen bij 5 melders niet gesteld. Het cijfer dat 64 medewerkers (voor één melder was deze vraag niet van toepassing) gaven aan de impact van de gemelde situatie op hun commitment bedraagt gemiddeld 1,6. Het cijfer dat 63 medewerkers (voor twee melders was deze vraag niet van toepassing) gaven aan de impact van de gemelde situatie op het werkplezier bedraagt gemiddeld 1,4. Het cijfer dat 63 melders (voor twee melder was de vraag niet van toepassing) gaven aan de impact van de gemelde situatie op hun fysieke gesteldheid bedraagt gemiddeld 2,3. Het gemiddelde cijfer dat 65 melders gaven aan de impact van de gemelde situatie op hun mentale gesteldheid bedraagt gemiddeld 1,8. Deze lage cijfers spreken in de ogen van de ombudsfunctionaris boekdelen.

De meldingen van medewerkers hebben betrekking op diverse faculteiten en diensten. Bij registratie is de plek waar de melding zich op richt aangehouden. Bij bijna alle meldingen komt de plek overeen met de huidige of voormalige werkplek. Onderstaande staafdiagram 3 geeft een overzicht van het percentage van het aantal meldingen in relatie tot de omvang van de faculteit/dienst⁴. De meldingen van het

³ Onder directie wordt de directie van de universitaire diensten bedoeld, niet de directies op de verschillende faculteiten

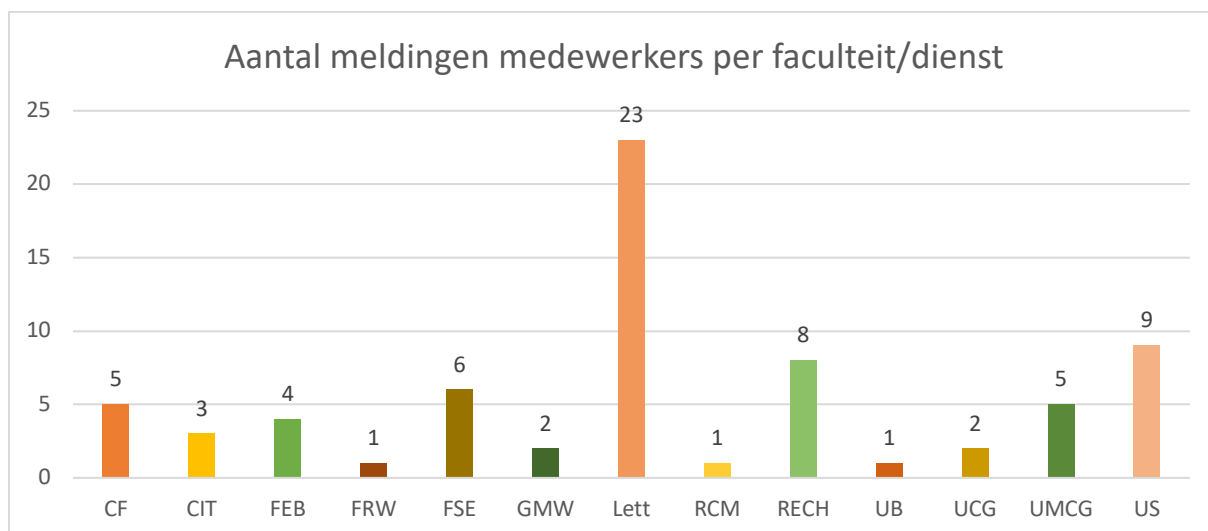
⁴ Peildatum 1 januari 2024, cijfers AFAS

UMCG zijn hierin niet meegenomen. Dit komt omdat het aantal (medische) hoogleraren en het wetenschappelijk personeel van het UMCG waarmee de universiteit een “Academic Staff Agreement” heeft afgesloten, niet wordt bijgehouden zodat geen percentages kunnen worden berekend.



Staafdiagram 3

Staafdiagram 4 toont het aantal meldingen per faculteit en dienst.



Staafdiagram 4

Gelukkig gaat er binnen de universiteit heel veel goed en ziet de ombudsfunctionaris nagenoeg alleen zaken waar het niet goed lijkt te lopen. Het gegeven dat van sommige faculteiten of diensten ook in 2023 niet of nauwelijks meldingen zijn ontvangen, hoeft niet te betekenen dat daar niets speelt. Het is een wetmatigheid dat ook binnen organisatorische contexten altijd sprake is van (on)bewuste (gedrags)patronen die tot gedoe of kwesties kunnen leiden. Als bestuurder, leidinggevende, collega of als onderdeel van de ondersteuningsstructuur blijft het een uitdaging om daar zo goed als mogelijk mee om te gaan.

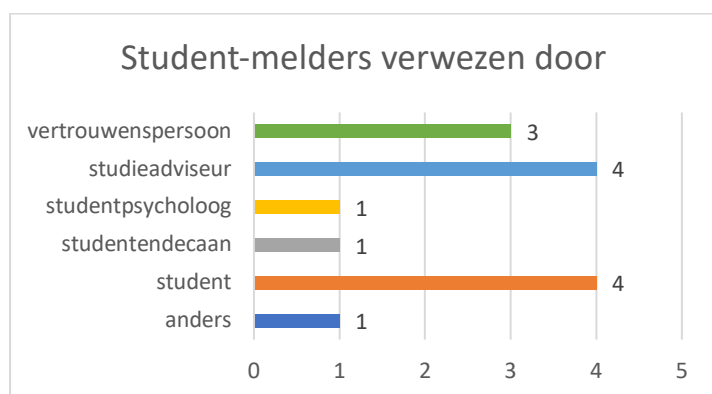
De meldingen afkomstig van het UMCG gaan vaak over kwesties die zowel de RUG medewerkers als de andere UMCG medewerkers raken. Alle meldingen gaan over een onveilig werkklimaat waar niet op wordt ingegrepen. De ombudsfunctionaris dringt aan op aanstelling van een eigen UMCG ombudsfunctionaris als vangnet voor die

situaties waarin het niet lukt om meldingen via de bestaande lijn- en/of ondersteuningsstructuur op te lossen. De ombudsfunctie heeft als meerwaarde dat door het geven van adviezen en het verrichten van onderzoek structurele misstanden of tekortkomingen in het systeem werkelijk zichtbaar gemaakt kunnen worden, hetgeen beweging veroorzaakt en uiteindelijk positieve verandering kan bewerkstelligen.

Meldingen studenten

In het kalenderjaar 2023 heeft de ombudsfunctionaris in totaal 21 meldingen van studenten over eigen ervaringen ontvangen. Op een totaal van ruim 35.747 studenten⁵ betekent dit een meldingspercentage van 0,062 procent.

Van de 21 melders werden 14 studenten voornamelijk door de vertrouwenspersoon, studieadviseurs en collega-studenten naar de ombudsfunctionaris verwezen. Staafdiagram 5 toont van deze 14 melders de verwijzers en de aantallen verwijzingen. Ook bij dit staafdiagram geldt dat onder vertrouwenspersoon de vertrouwenspersoon conform artikel 1 van de 'Regeling Vertrouwenspersoon aan de Rijksuniversiteit Groningen' is bedoeld en niet de 'informele' vertrouwenspersonen die de universiteit ook kent.



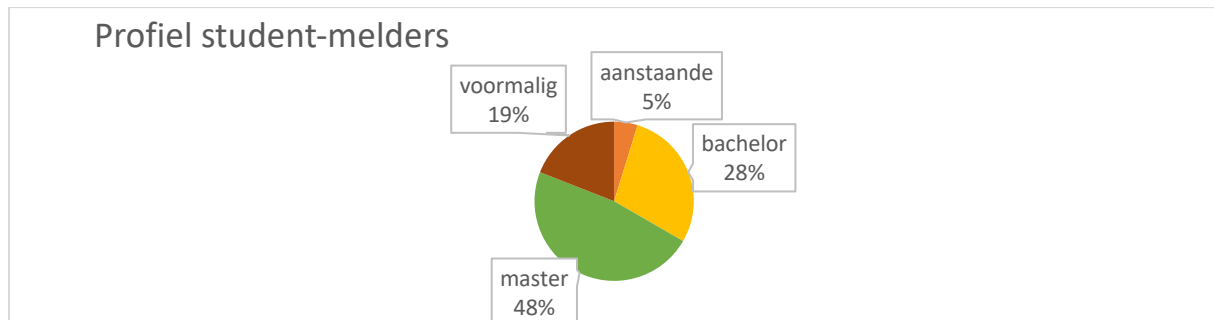
Staafdiagram 5

Evenals in de vorige verslagperiode waren de vertrouwenspersoon en de studieadviseurs belangrijke verwijzers van student-melders. In onderhavig verslagjaar valt de toename op met vier informele adviezen van collega-studenten om zich te melden. Verwijzing vindt plaats op het moment dat een kennelijk patroon of misstand wordt onderkend en/of de melding de eigen rol overstijgt en/of wanneer men in de eigen functie zelf tegen een muur aanloopt.

Er waren 13 vrouwelijke melders en 8 mannelijke. Er hebben zich geen non-binaire personen gemeld. Wat de achtergrond betreft waren 9 melders Nederlands en 12 'International', waarvan 6 afkomstig uit landen binnen de Europese Unie en 6 van elders.

⁵ Bron: Progress.Net

Het onderstaande cirkeldiagram 4 geeft in percentages de studiefase van melders aan.



Cirkeldiagram 4

Ook in deze verslagperiode is bijna een vijfde deel van alle meldingen van voormalige studenten afkomstig; met het afstuderen is de afhankelijkheidsrelatie beëindigd waardoor er ruimte komt om te melden. Ook is één melding ontvangen van een student die al wel was aangemeld maar nog niet ingeschreven. Hoewel de formele bevoegdheid van de ombudsfunctionaris zich niet over voornoemde categorieën uitstrekt⁶, is daar wel gelegenheid voor gegeven. De ombudsfunctionaris vertrouwt erop dat deze omissie bij de definitieve inrichting van de ombudsfunctie met een aangepast reglement zal worden hersteld.

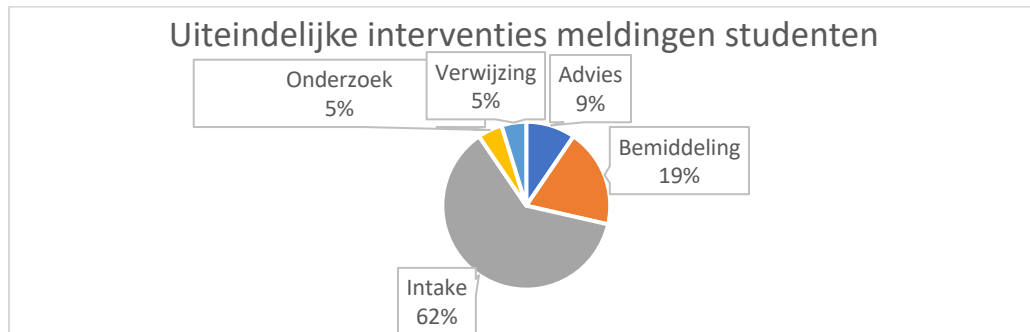
In het vorige verslag is ingegaan op de invulling van de ombudsfunctie voor studenten. In praktijk is deze dikwijls anders dan voor medewerkers. Deze ervaring heeft zich in de onderhavige verslagperiode doorgezet. Over het algemeen kloppen studenten bij de ombudsfunctionaris aan als zij zijn vastgelopen in de complexe en bureaucratische organisatie van de universiteit ondanks de welwillendheid van de betreffende medewerkers. In deze gevallen wordt dikwijls gezien dat ook de ondersteuningsstructuur (denk bijvoorbeeld aan studieadviseur, vertrouwenspersoon of studentendecaan) tegen de grens van haar kunnen is aangelopen.

Student-melders worden door de ombudsfunctionaris altijd uitgenodigd voor intakegesprek, desgevraagd online. Een gesprek waarin kennis wordt gemaakt en een luisterend oor wordt geboden. Tijdens dit gesprek wordt onderzocht wat melder idealiter met de melding voor ogen heeft en wat de ombudsfunctionaris in de situatie kan betekenen. In de intake wordt ook gevraagd naar wat melder zelf heeft ondernomen om de gemelde situatie op te lossen. Bij student-melders komt het vaker dan bij medewerkers voor dat gewezen wordt op mogelijkheden die nog niet bekend waren. Het komt daarnaast ook vaker voor dat na het intakegesprek de kwestie toch nog wordt opgelost. Alsook dat de ombudsfunctionaris nog geen toestemming krijgt om te interveniëren omdat de afhankelijkheidsrelatie binnen de gemelde situatie nog bestaat. In 2023 beperkte 62% van de meldingen zich vooralsnog tot een intakegesprek, soms ook vanwege tijdgebrek van de ombudsfunctionaris. Waar noodzakelijk zal aan die meldingen in 2024 opvolging worden gegeven. In vergelijking met de ingezette interventies voor medewerkers, wordt er bij meldingen van studenten vaker (19% versus 10%) bemiddeld. Met bemiddeling wordt bedoeld begeleiding door de ombudsfunctionaris van (een) gesprek(en) tussen de direct betrokkenen van de kwestie. De voornaamste reden hiervan is de vaak nog maar

⁶ Zie Reglement ombudsfunctionaris Rijksuniversiteit Groningen onder 1 Begripsbepalingen onder d.: student: een persoon die als student staat ingeschreven aan de RUG en als zodanig gebruik maakt van de voorzieningen van de RUG.

kortdurende en nog niet te ver geëscaleerde kwesties. Uiteindelijk kunnen de werkzaamheden na het intakegesprek uitmonden in een verwijzing, schriftelijk advies, bemiddeling of het verrichten van een formeel onderzoek.

Het onderstaande cirkeldiagram 5 geeft een overzicht van de uiteindelijke interventies van de ombudsfunctionaris van meldingen van studenten in 2023.



Cirkeldiagram 5

Het intakeformulier voor meldingen van medewerkers en die van studenten is identiek. De meldingen worden in zes hoofdcategorieën geregistreerd die op hun beurt weer in een aantal subcategorieën zijn onderverdeeld. De registratie komt vrijwel altijd in overleg met de melder tot stand. Onderstaande tabel 2 geeft de aard van alle melding weer in (sub)categorieën voorzien van de aantallen in 2023 en van september 2021 tot en met eind 2022. Aangezien sommige meldingen onder meerdere subcategorieën vallen, is het totale aantal hoger dan het aantal meldingen van de subcategorieën samen. Per melding zijn er maximaal drie (sub)categorieën geregistreerd.

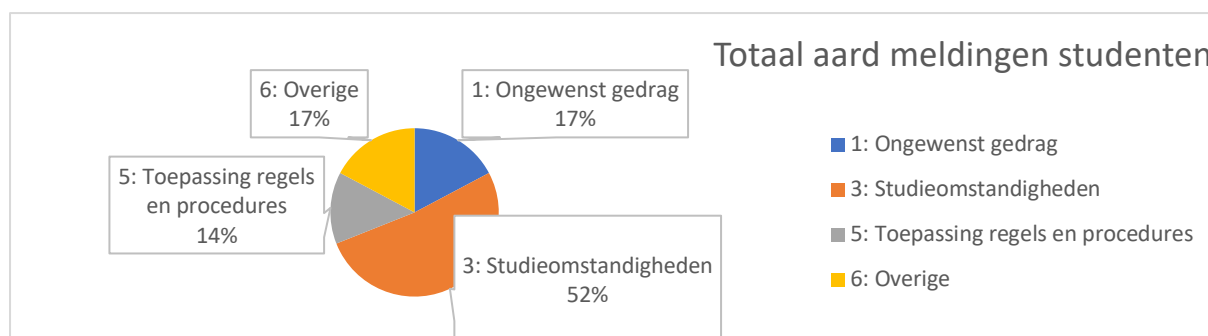
| Aard melding studenten | Subcategorie | Aantal 2023 | Aantal sept 2021/2022 |
|--------------------------------|---------------------------|-------------|-----------------------|
| 1. Ongewenst gedrag | (seksuele) intimidatie | 2 | 1 |
| | agressie en geweld | 0 | 0 |
| | discriminatie | 1 | 0 |
| | pesten | 2 | 0 |
| | stalken | 0 | 0 |
| | ongelijke behandeling | 0 | 0 |
| | <i>subtotaal</i> | | 5 |
| 2. Werkomstandigheden | arbeidsconflict | 0 | 0 |
| | beoordeling | 0 | 0 |
| | bevordering | 0 | 0 |
| | onveilige werkcultuur | 0 | 0 |
| | verstoorde arbeidsrelatie | 0 | 0 |
| | anders | 0 | 0 |
| | <i>subtotaal</i> | | 0 |
| 3. Studieomstandigheden | toetsing | 3 | 4 |
| | begeleiding | 6 | 16 |
| | onveilige studieomgeving | 6 | 3 |
| | anders | 0 | 0 |
| | <i>subtotaal</i> | 15 | 24 |

| | | | | |
|----|--|--|-----------|-----------|
| 4. | Wetenschappelijke Integriteit | | 0 | 0 |
| 5. | Toepassing regels en procedures | | 4 | 11 |
| 6. | Overig | | 5 | 2 |
| | TOTAAL | | 29 | 40 |

Tabel 2

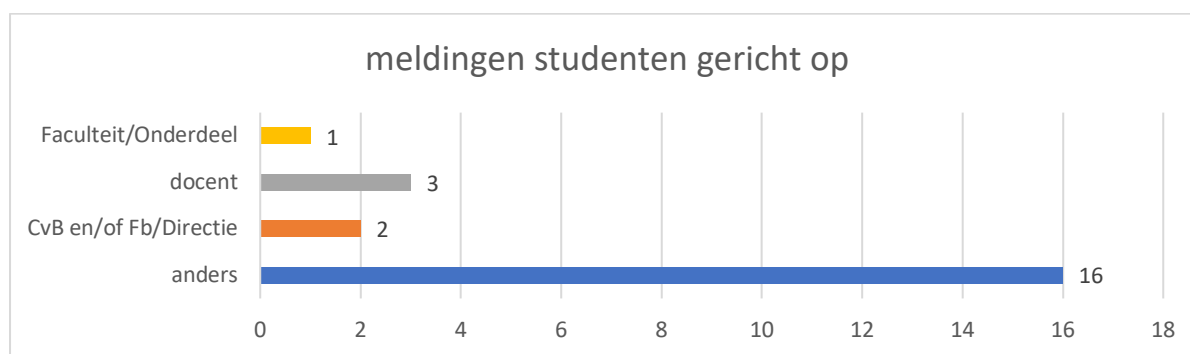
In vergelijking met de vorige verslagperiode valt op dat het aantal meldingen over ongewenst gedrag is toegenomen van 1 naar 5. Over de meldingen die betrekking hadden op de ongewenste gedragingen ‘pesten’ en ‘intimidatie’ kan gezegd worden dat die niet op medewerkers van de universiteit waren gericht. Bij de categorie ‘Overig’ kan gedacht worden aan meldingen over zaken die voor inschrijving geregeld moeten worden of andere verplichtingen waar een student mee geconfronteerd kan worden.

Het volgende cirkeldiagram 6 toont de aard van de meldingen verdeeld over de zes hoofdcategorieën.



Cirkeldiagram 6

Uit onderstaande staafdiagram 6 blijkt waar de in totaal 21 meldingen van studenten zich met name op richten. Van de 21 meldingen richtte één melding zich op twee categorieën. Bij de categorie ‘anders’ dient vooral gedacht te worden aan een persoon waarvan de student afhankelijk is, of aan bepaald beleid.



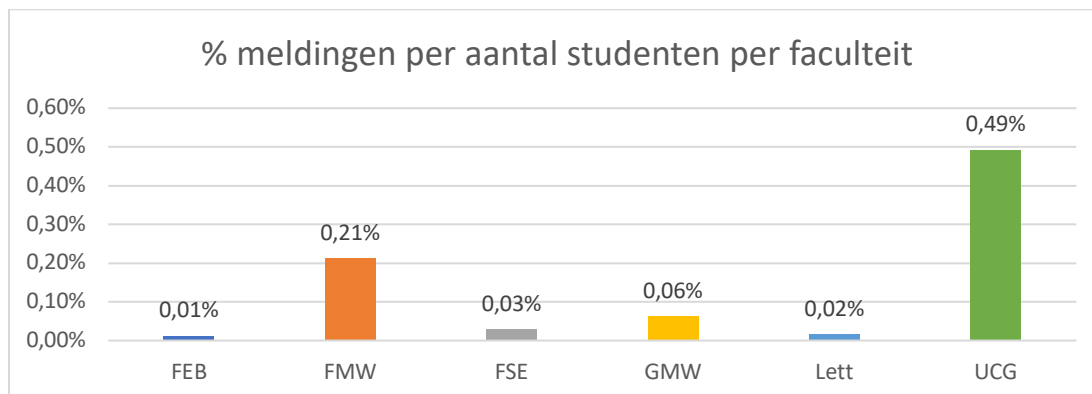
Staafdiagram 6

Net zoals dat voor medewerkers het geval is, hebben de door studenten gemelde situaties vrijwel altijd impact (gehad) op het commitment voor de faculteit of universiteit, op het leerplezier en op de fysieke en mentale gesteldheid. Hoewel dit in mindere mate was, zijn er ook door studenten situaties gemeld die zeer netelig zijn, waarvan zij naar zeggen niet meer konden slapen, veel stress ervoeren en constant bleven piekeren. In onderhavig verslagjaar zijn de student-melders op een enkele

uitzondering na hierop consequent bevraagd. De ombudsfunctionaris acht het belangrijk om hiermee de grootte van de impact zichtbaar maken.

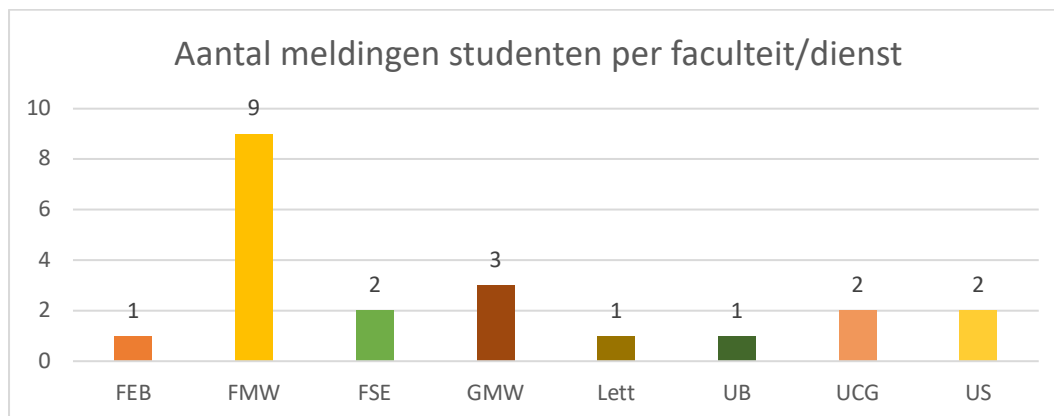
De melders is gevraagd om de impact van de gemelde situatie op voornoemde elementen een cijfer te geven. Hierbij staat nul voor een heel grote impact en vijf voor geen impact. Van de 21 ontvangen meldingen van studenten waren deze vragen voor 3 melders niet van toepassing of is dat hun niet gevraagd. Het cijfer dat 18 studenten gaven aan de impact van de gemelde situatie op hun commitment bedraagt gemiddeld 1,6. Eén student liet weten dat de gemelde situatie het commitment juist verhoogde, aangezien deze student het tegendeel wilde bewijzen. Het cijfer dat 17 studenten (voor één melder was deze vraag niet van toepassing) gaven aan de impact van de gemelde situatie op het leerplezier bedraagt gemiddeld 1,9. Het cijfer dat 18 melders (voor twee melders was de vraag niet van toepassing) gaven aan de impact van de gemelde situatie op hun fysieke gesteldheid bedraagt gemiddeld een 3. Het gemiddelde cijfer dat 18 student-melders gaven aan de impact van de gemelde situatie op hun mentale gesteldheid bedraagt gemiddeld 1,5.

De 21 meldingen afkomstig van studenten hebben betrekking op uiteenlopende faculteiten en diensten. Het onderstaande staafdiagram 7 geeft een overzicht van het percentage van het aantal meldingen in relatie tot het aantal studenten van de betreffende faculteit. De diensten zijn hierbij achterwege gelaten.



Staafdiagram 7

Staafdiagram 8 toont het aantal meldingen per faculteit en dienst.



Staafdiagram 8

Dat over sommige faculteiten of diensten ook in 2023 niet of nauwelijks meldingen zijn ontvangen, betekent niet automatisch dat daar niets speelt. Het kan ook te maken hebben met de onbekendheid van de ombudsfunctie onder studenten.

Staafdiagram 7 toont aan dat over de Faculteit Medische Wetenschappen (FMW) het meeste wordt gemeld. Veel melders hebben ondanks inschakeling van studieadvies, de examencommissie en de vertrouwenspersoon geen verandering in de gemelde situatie kunnen bewerkstelligen. De meldingen zijn vooral afkomstig van studenten in de masterfase. Dat is verklaarbaar aangezien geneeskundestudenten zich in die fase in de meest kwetsbare positie van hun opleiding bevinden: de afhankelijkheid van de programmaleiding en/of opleider en/of affiliatiecoördinator/examinator is in deze fase groot. Uit angst voor repercussies of andere nadelige effecten durft men zich niet uit te spreken, dikwijls ook op advies van studieadvies, als deze laatste al in beeld is. Studieadviseurs hebben namelijk meermalen de ervaring dat ‘uitzitten’ de student vaak meer oplevert dan ‘aankaarten’. Het valt op dat nagenoeg al deze melders op de op de een of andere wijze verschillen van de gemiddelde geneeskundestudent, bijvoorbeeld doordat zij eerst een andere studie hebben gevolgd of een andere achtergrond dan de Nederlandse hebben.

In één van deze meldingen is de ombudsfunctionaris in het verslagjaar overgegaan tot het doen van een formeel onderzoek conform artikel 6.1 van haar reglement.

Voor het eerst is in onderhavig verslagjaar melding gedaan over diensten waar studenten gebruik van (dienen te) maken, te weten de universiteitsbibliotheek en University Services.

Hoofdstuk 4 Observaties en aanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk volgen enige observaties en aanbevelingen van de ombudsfunctionaris, die in het kader van de lerende organisatie aandacht behoeven. Het gaat om onderwerpen die deels ook terugkomen in haar advies van begin juli 2023 betreffende de definitieve inrichting van de ombudsfunctie.

One-size-fits-all

Een ‘one-size-fits-all’ benadering past niet bij een complexe smeltkroes als die van een universiteit. De ombudsfunctionaris mist in de kwesties die haar ter ore komen dikwijls maatwerk in denken en doen, alle oprechte bedoelingen ten spijt. Dit staat haaks op het ‘openstaan voor andere perspectieven’ zoals dat in de visie van de RUG op leiderschap van 2023 is geformuleerd⁷. In deze visie wordt leiderschap als een rol beschouwd en zijn randvoorwaarden aangegeven die noodzakelijk zijn voor de ontwikkeling van leiderschap, zoals het onderdeel laten zijn van de on- en reboarding en van het beoordelingskader van medewerkers. De ombudsfunctionaris staat achter deze visie maar acht die zonder een verplichting nog niet zo gemakkelijk te implementeren. Binnen de universiteit is immers sprake van een grote autonomie, ook op het gebied van leidinggeven. Zij benadrukt dat leidinggeven een vak is en academici niet per se een passie voor leidinggeven, maar wél voor wetenschap hebben. De ombudsfunctionaris mist ook bij andere medewerkers/organen dan leidinggevendenden, denk bijvoorbeeld aan examencommissies of examinatoren, het openstaan voor andere perspectieven en afwijkende mogelijkheden/oplossingen. Het gevolg van the ‘one-size-fits-all’ benadering wordt zeker door internationale studenten en medewerkers indringend gevoeld, alsook bij diegenen met bijvoorbeeld een beperking, langdurig zieken of personen die in een ver geëscaleerde situatie zijn beland. Het creëren van bewustzijn hierover is essentieel.

De ombudsfunctionaris adviseert om meer te investeren in een inclusievere leer- en werkomgeving door beter verwachtingsmanagement bij aanname of toelating, een grondiger ‘onboarding’, vergroting van interculturele vaardigheden zowel voor Nederlanders als ‘internationals’, gestructureerde reflectie hierop, betere ondersteuning van langdurig zieken en het meer inzetten op preventie van kwesties. Dat laatste betekent signalen serieus nemen en daarnaar handelen, betere zichtbaarheid en bekendheid van de ondersteuningsstructuur en een snelle(re) verwijzing naar diegenen die wel een mogelijke oplossing kunnen bieden. Wat het leidinggeven betreft is de ombudsfunctionaris benieuwd naar de resultaten die het programmeerteam Sociale Veiligheid (zie ook hoofdstuk 1) op dit vlak beoogt te bereiken.

In de vezels, niet in de regels

Ook gedurende deze verslagperiode heeft de ombudsfunctionaris meerdere meldingen voorbij zien komen waarbij gedragingen van hiërarchisch hogergeplaatste medewerkers de grenzen van het fatsoenlijke overschrijden. Ondanks begrip voor de vaak vele schaakborden waarop gespeeld wordt, is het cruciaal voor sociaal veilige leer- en werkomgevingen om juist op die posities het goede voorbeeld te geven. De intrinsieke motivatie hiertoe lijkt in deze meldingen te ontbreken. Uiteraard dient gevolg te worden gegeven aan grenzen die in regels, richtlijnen of beleid zijn

⁷ Leiderschap bij de Rijksuniversiteit Groningen

geïncorporeerd. Dikwijls ontbreekt het hier echter aan of biedt het ruimte voor eigen invulling. De vrijheid van handelen van hiërarchisch hogergeplaatsten brengt soms onvrijheid voor hiërarchisch lagergeplaatste collega's met zich mee. De ombudsfunctionaris mist daarbij regelmatig reflectieruimte op het eigen handelen. Het lijkt erop of de vraag of als je je in dezelfde positie als de ander zou bevinden ook zo behandeld wilt worden, niet wordt gesteld. Gelukkig zijn er in de ombudspraktijk ook voorbeelden voorbij gekomen waarin juist wel het goede gebeurde.

Om de aandacht voor sociale veiligheid binnen de universiteit succesvol te maken, is het nodig om bewustwording te vergroten, elkaar hierover te kunnen en mogen aanspreken en te zorgen dat aan onbehoorlijke gedragingen óók op het niveau van hiërarchisch hogergeplaatste medewerkers daadwerkelijk consequenties worden verbonden.

The computer says no

'The computer says no'. Hiermee wordt bedoeld op een houding die ervoor zorgt dat studenten en medewerkers met een knelpunt of probleem binnen de universiteit van het kastje naar de muur worden gestuurd. Een houding die meermalen mede aanleiding vormde om de ombudsfunctionaris in te schakelen. In plaats dat de organisatie zorgt voor een optimale ondersteuning wordt hiermee de verantwoordelijkheid bij de student of medewerker zelf gelegd. Dat deze attitude als weinig constructief wordt ervaren en zorgt voor ontevredenheid, irritatie en frustratie, mag geen verbazing wekken. De ombudsfunctionaris vindt dat deze verantwoordelijkheid, meer dan nu het geval is, omgedraaid moet worden. Zij adviseert de betreffende functionarissen/organen – denk bijvoorbeeld aan studieadviseurs, examencommissies, onderwijsbureaus of leidinggevenden - om in voorkomende gevallen: (1) goed te bevragen aan welk probleem of knelpunt het antwoord bij moet dragen, (2) zelf eerst intern met collega's, dus juist ook met medewerkers van andere faculteiten en/of diensten, een antwoord proberen te vinden en (3) dat terugkoppelen aan de betreffende medewerker of student. De kans dat hiermee een bevredigend eindresultaat bereikt wordt, wordt met deze aanpak een stuk hoger en legt bovendien de verantwoordelijkheid waar die behoort te zijn. De ombudsfunctionaris realiseert zich dat deze aanpak in eerste instantie meer tijd vergt, welke tijd vaak juist ontbreekt.

Promovendi

Promovendi vormen een kwetsbare groep door hun afhankelijkheid van de (co)promotor. De oorzaak van de toename in meldingen ligt volgens de ombudsfunctionaris in het gegeven dat op een aantal - veelal kleinere - faculteiten de functie van PhD-counsellor (nog) niet is ingevuld. In de praktijk wordt deze rol namelijk vaak naast de eigen functie, zoals die van hoogleraar/promotor of coördinator 'Graduate School', uitgeoefend. Dit zorgt regelmatig voor 'dubbele petten', verwarring en rolvervaging. Daarnaast is het bij de faculteiten die wel een formele PhD-counsellor hebben aangesteld soms de vraag waar de grens van de geboden ondersteuning ligt. De ombudsfunctionaris heeft daarom in haar al eerder genoemde advies van begin juli 2023 enerzijds de raad gegeven om een reglement voor PhD-counsellors op te stellen. Hierin dient ook de onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid te worden geborgd. Anderzijds betrof de raad een eenduidige en universiteitsbrede PhD-counselfunctie in te stellen met een uniforme registratie en deskundigheidsbevordering.

Ten slotte valt bij de meldingen van promovendi op, zowel bij de bursalen als bij diegenen die een arbeidsovereenkomst met de universiteit hebben gesloten, dat HR veelal afwezig is. Niet alleen weet de gemiddelde promovendus niet waar HR voor staat en wat zij van deze dienst kunnen verwachten, ook is HR kennelijk afwezig bij de ‘onboarding’ of de aanstelling.

Zichtbaarheid, vindbaarheid en versterking ondersteuningsstructuur

Op diverse plekken in dit jaarverslag komt de ontoereikende zichtbaar- en vindbaarheid van de ondersteuningsstructuur terug. De ombudsfunctionaris adviseert daarom om van dit onderwerp in het programma Sociale Veiligheid een eerste prioriteit te maken. Zodat in 2024 binnen de in- en externe digitale omgeving van de universiteit de ondersteuningsstructuur zowel voor medewerkers als voor studenten beter zichtbaar wordt. Onder meer door heldere en uniforme uitleg van voornoemde structuur en een compact overzicht van de inhoud en grenzen van de verschillende hulpactoren. Alsook door hierop aandacht te richten bij de ‘onboarding’ van studenten en medewerkers. De ombudsfunctionaris geeft daarbij in overweging om de zichtbaarheid te vergroten door de verschillende actoren in de ondersteuningsstructuur onder een overkoepelend orgaan te laten hangen (denk bijvoorbeeld aan het ‘Huis van Veiligheid of Integriteit’). Ten slotte acht de ombudsfunctionaris het van groot belang om prioriteit te geven aan de versterking van de ondersteuningsstructuur door in te zetten op een grotere onderlinge bekendheid tussen de verschillende actoren, betere informatie-uitwisseling en structurele doelgerichte overlegvormen.