

Jaarverslag van de Ombudsfunctionaris Personeel
2022

Radboud Universiteit
Nancy Viellevoije-Geers (Ombudsfunctionaris personeel)

3 april 2023

‘... ik heb mij beijverd het menselijk handelen niet te bespotten, niet te betreuren, noch te verwensen, maar te begrijpen,’

B. Spinoza in Tractatus Politicus

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Bekendheid van de Ombudsfunctionaris personeel
3. Bereikbaarheid van de Ombudsfunctionaris personeel
4. Totstandkoming van contacten met melders en de werkwijze van de Ombudsfunctionaris personeel
5. Achtergrond melders
6. Aard van de problematieken
7. Waarnemingen en bevindingen
8. Interne en externe relaties
9. Voornemens

1. Inleiding

Het eerste jaarverslag van de eerste Ombudsfunctionaris personeel

2022 was een jaar van (elkaar) leren kennen en een weg weten te vinden.

De functie is op 1 januari 2022 ingesteld nadat in 2021 hiertoe besloten was na een afspraak in de CAO Nederlandse Universiteiten 2019-2020. De functie wordt ingevuld met 0,6 fte en maakt functioneel onderdeel uit van het Bestuursbureau.

Huisvesting Ombudsfunctionaris personeel

De Ombudsfunctionaris personeel was van januari tot en met juli 2022 gehuisvest in Huize Heyendaal. Hierna heeft de Ombudsfunctionaris vanuit haar thuishkantoor gewerkt. De afspraken met melderders vonden plaats op de campus, waarbij de exacte locatie afhankelijk was van de werkplek van de melder; niet in de buurt van de werkplek van de melder teneinde een veilige plek te kunnen bieden.

Doelstelling en taken

Het doel van de functie is om een bijdrage te leveren aan verbetering van een gezonde en veilige werkomgeving en het lerend vermogen van de universiteit. De Ombudsfunctionaris is een door het College van Bestuur benoemde onafhankelijke, gezaghebbende en onpartijdige functionaris. De Ombudsfunctionaris ondersteunt onafhankelijk individuele medewerkers, groepen medewerkers en/of leidinggevendenden bij de analyse en oplossing van problemen betreffende personele aangelegenheden.

Een Ombudsfunctionaris personeel biedt een plek waar iedereen terecht kan met meldingen, zodat het bespreken, adresseren en leren van wat minder goed gaat, als vanzelfsprekend wordt gezien en hoort bij een gezonde organisatie. Een vraag of probleem kan worden aangekaart zonder dat er meteen een formele procedure gestart hoeft te worden of hoeft te volgen. De Ombudsfunctionaris denkt mee over de beste manier van probleemoplossing en kan daarbij een rol spelen. Deze kan, al dan niet naar aanleiding van meldingen of klachten van medewerkers, uit eigen beweging onderzoeken of een orgaan of medewerker van de universiteit zich in een bepaalde aangelegenheid behoorlijk heeft gedragen of gedraagt. Het kan gaan over gedrag of juist het nalaten daarvan.

De werkzaamheden van de Ombudsfunctionaris zijn adviseren, bemiddelen, klachtbehandeling en zelfstandig onderzoek zoals nader uitgewerkt in de Regeling Ombudsfunctionaris. De interventies zijn gericht op de-escalatie.

De werkzaamheden hebben zich dit jaar met name toegespitst op *advisering* en *bemiddeling*. Gebleken is, dat tot nu toe de melder in iedere gemelde casus een *klacht* mogelijkheid heeft bij een andere klachtinstantie binnen de Radboud Universiteit, op grond van de regeling Ongewenste Omgangsvormen, de Regeling Werknemers, de Klokkeluidersregeling en de regeling Wetenschappelijke Integriteit, waardoor er geen bevoegdheid tot *klacht* behandeling bij de Ombudsfunctionaris was. De melderders zijn in die casussen gewezen op de andere klachtmogelijkheden.

Leidinggevendenden zijn gevraagd en ongevraagd geadviseerd door de Ombudsfunctionaris personeel.

Nadat aan College van Bestuur en/of decanen was aangegeven dat *onderzoeken* in bepaalde situaties geïndiceerd waren, zijn twee onderzoeken in opdracht van het management gestart in 2022, waarbij de Ombudsfunctionaris zijdelings is betrokken. Eén van de twee onderzoeken is afgerond, de ander loopt nog. Bij het onderzoek dat nog loopt heeft de Ombudsfunctionaris personeel inbreng gehad ten aanzien van de onderzoeksvraag. Het rapport in het afgeronde onderzoek met conclusies en aanbevelingen is niet bekend bij de Ombudsfunctionaris.

Er is één eigen onderzoek door de Ombudsfunctionaris personeel gestart. Deze loopt nog.

2. Bekendheid van de Ombudsfunctionaris personeel

Doordat de functie van Ombudsfunctionaris personeel is toegevoegd aan een al uitgebreid landschap van hulpverlening, was het de uitdaging om duidelijk te maken wat de functie precies inhoudt, wanneer het dienstig is contact op te nemen met de Ombudsfunctionaris personeel en wat het verschil is met de vertrouwenspersonen en de klachtencommissies.

Via de nieuwsbrief voor personeel van de Radboud Universiteit is bekendheid gegeven aan de aanwezigheid van de Ombudsfunctionaris personeel. Door vergaderingen bij te wonen van geledingen in de organisatie heeft de Ombudsfunctionaris personeel bekendheid gegeven aan de aanwezigheid van de nieuwe functie. Ook door de aanwezigheid bij bijeenkomsten en activiteiten aangaande sociale veiligheid op de campus, is de Ombudsfunctionaris personeel zichtbaarder geworden. Op casusniveau is er contact geweest met vele medewerkers en functionarissen van de Radboud Universiteit waarbij ook de rol van Ombudsfunctionaris personeel is uitgelegd. Er is echter nog een weg te gaan.

3. Bereikbaarheid van de Ombudsfunctionaris personeel

Voor het maken van een afspraak met de Ombudsfunctionaris personeel kan een ieder werkzaam voor de Radboud Universiteit telefonisch of per email direct contact opnemen met de Ombudsfunctionaris personeel. Het merendeel van de afspraken komt telefonisch en/of via e-mail tot stand. Meestal kan een afspraak gemaakt worden binnen vijf werkdagen na het eerste contact. De gegevens met betrekking tot de Ombudsfunctionaris personeel zijn te vinden op de intranetsite van de Radboud Universiteit.

In het verslagjaar heeft de Ombudsfunctionaris personeel een groot aantal gesprekken gevoerd met melders, leidinggevendenden van melders, leidinggevendenden van leidinggevendenden, leidinggevendenden met eigen vragen, HR-adviseurs, rechtshulpverleners van melders etc. In 2022 zijn 95 meldingen behandeld. Per melding zijn veelal meerdere gesprekken zijn gevoerd, zeker wanneer het geleid heeft tot bemiddelingen.

Gedurende het jaar 2022 had de Ombudsfunctionaris personeel nog geen secretariële ondersteuning. Ook een registratiesysteem voor meldingen ontbrak, waardoor de registratie van meldingen plaatsvond in de digitale kantooromgeving van het mediationkantoor van de Ombudsfunctionaris personeel.

4. Totstandkoming van contacten met melders en de werkwijze van de Ombudsfunctionaris personeel

Locatie

Het merendeel van de gesprekken met melders vond plaats op de campus; in vergaderruimtes van Huize Heyendaal, het Ellinor Ostromgebouw, het Maria Montessorigebouw en het Berchmanianum. Daarnaast werden ook incidenteel gesprekken op andere locaties van de Radboud Universiteit gevoerd. Ook kwam het voor dat een melder er de voorkeur aan gaf op 'neutraal terrein' of online te willen overleggen. Gesprekken met (HR) adviseurs of leidinggevendenden vonden dikwijls plaats op hun werkplek, online of telefonisch.

Vertrouwelijkheid

Tijdens een gesprek met een melder wordt in de eerste plaats benadrukt dat het gesprek vertrouwelijk is en dat de Ombudsfunctionaris personeel een geheimhoudingsplicht heeft ten opzichte van de melder, zodat duidelijk is dat niets van datgene wat besproken wordt aan derden wordt meegedeeld. Vervolgens meldt de medewerker wat hem of haar er toe gebracht heeft een afspraak te maken. De geheimhoudingsplicht van de Ombudsfunctionaris personeel kan pas worden opgeheven nadat de betreffende medewerker hiermee instemt. Dat kan gebeuren als aan het eind van het gesprek of na een aantal gesprekken wordt geconcludeerd dat een onderhoud met bijvoorbeeld de leidinggevende of de decaan van de faculteit wenselijk is of de zaak kan worden besproken met een derde, bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit.

Onafhankelijkheid

De Ombudsfunctionaris personeel is een neutrale buitenstaander. Dit betekent dat de Ombudsfunctionaris wel begrip kan hebben voor de situatie van de melder maar niet per definitie het standpunt van de melder deelt. Wanneer een melder advies en/of bemiddeling vraagt, is meestal een andere partij in beeld. Dan kan – met instemming van de melder - hoor en wederhoor plaatsvinden indien bemiddeling aan de orde is. Bij een bemiddeling kan de Ombudsfunctionaris personeel (anders dan bij mediation) sturend optreden. Indien contact met de andere partij niet gewenst wordt door de melder, dan kan geen bemiddeling plaatsvinden.

Mogelijke acties

Afhankelijk van de inhoud van het verhaal dat een melder vertelt, variëren de acties van de Ombudsfunctionaris personeel. De volgende acties kunnen onderscheiden worden: luisteren, informatieverschaffing, advisering, verwijzing, onderzoek en bemiddeling bij de aanpak van het probleem en de-escalatie van het conflict. Een combinatie van de bovengenoemde acties is eerder regel dan uitzondering.

Rapportagelijijn

De Ombudsfunctionaris personeel rapporteert aan het College van Bestuur en stelt jaarlijks een verslag van werkzaamheden op.

5. Achtergrond melders

M/V

Van de 95 melders zijn 57 vrouw en 35 man. Bij een anonieme melding werd dit niet aangegeven. Meer vrouwelijke dan mannelijke melders bezochten de Ombudsfunctionaris personeel.

M/V	AANTAL	%
V	57	60
M	35	37
ANONIEM	3	3
Totaal	95	100

NL/ NIET NL

Van de melders hadden 78 de Nederlandse nationaliteit, 17 hadden een andere nationaliteit.

NL/NIET NL	AANTAL	%
NL	78	82
Niet NL	17	18
TOTAAL	95	100

WP/OP

Van de 95 melders zijn 59 wetenschappelijk personeel en 33 ondersteunend personeel. In twee gevallen betrof het oud-medewerkers.

Meer wetenschappelijk dan niet wetenschappelijk, ondersteunend personeel bezocht de Ombudsfunctionaris.

Van het wetenschappelijk personeel betrof het in 11 gevallen promovendi.

WP/OP	AANTAL	%
WP	59	62
OP	33	35
derde	3	3
TOTAAL	95	100

Faculteit/dienst

In onderstaande tabel is aangegeven van welke faculteiten en organisatieonderdeel de melders afkomstig waren.

FACULTEIT/DIENST/INSTITUUT	AANTAL	%
FFTR	17	18
FSW	12	13
FdR	11	12
FdM	10	11
RS (m.u.v. sportcentrum, HR en ILS)	10	11
Radboud Sportcentrum	9	9
FNWI	7	7
FdL	6	6
HR	3	3
ILS	2	2
Donders	2	2
Medische faculteit	2	2
RCSW	1	1
Titus Brandsma Instituut	1	1
Anoniem	1	1
FNWI Donders	1	1
TOTAAL	95	100

11 meldingen waren van promovendi.

6. Aard van de problematieken en ondernomen acties

In onderstaand overzicht zijn categorieën van problematiek aangegeven met de aantallen meldingen.

CATEGORIE	AANTAL
Ongewenst gedrag	19
Conflict met leidinggevende	13
Samenwerkingsproblemen	12
Bejegening	11
Arbeidsvoorwaarden	9
Carrière problematiek	7
Ontslagproblemen	5
Persoonlijke problematiek	4
Reorganisatie	3
Re-integratie	3
Rechtspositie	2
Klokkenluidersmelding	2
Werkomstandigheden	1
Discriminatie	1
Rest	3
TOTAAL	95

Onder *ongewenst gedrag* vallen de 15 meldingen van niet handelen/niet ingrijpen en het ontbreken van transparantie van management wat geleid heeft tot een gevoel van onveiligheid bij melders zijnde bystanders (“toestaan trial by media” en “zwijgcultuur”). Enerzijds waren het adhesiebetuigingen aan een collega die in een zeer complexe situatie naar hun mening onrechtvaardig behandeld werd, anderzijds was er ook een eigen gevoel van onveiligheid, die ontstond door het ontbreken van steun door de leiding wanneer een collega openlijk en ongefundeerd beschuldigd werd en er in hun ogen zelfs sprake was van machtsmisbruik.

Grensoverschrijdend gedrag zoals intimidatie en agressie zijn vermeld onder “bejegening”. Van de 11 gevallen vond de intimidatie in 9 gevallen plaats door de leidinggevende. In deze gevallen heeft intimidatie geleid tot een gevoel van onveiligheid. Het gevoel van onveiligheid had betrekking op de angst om (uiteindelijk) de baan te verliezen. Vaak werd het verschil in machtspositie door de leidinggevende te weinig onderkend.

Arbeidsconflicten met de leidinggevende zijn vermeld onder “*conflict met leidinggevende*” en conflicten met collega’s zijn vermeld onder “*samenwerkingsproblemen*”.

De arbeidsconflicten met leidinggevende zijn divers. Het kan gaan om de leiderschapsstijl, niet te hanteren werkdruk, functioneringsproblematiek, botsing van karakters, niet gehoord/gezien/serieus genomen worden, onvoldoende steun ontvangen, schending privacy en problemen bij de begeleiding (promovendi). Bemiddeling is met name in deze categorie ingezet.

Medewerkers met tijdelijke contracten voelden zich kwetsbaar in een arbeidsconflict en wilden slechts advisering maar geen bemiddeling aangezien dan contact gezocht moest worden met hun leidinggevend.

De meeste promovendi (10 van de 11) wilden niet dat hun promotor op de hoogte zou worden gebracht van het contact met de Ombudsfunctionaris personeel. Hierdoor werd het bieden van verdere hulp, behalve advisering, onmogelijk.

Gebleken is, dat met name promovendi van niet westerse afkomst bang zijn voor de grote gevolgen na voortijdige beëindiging van het promotieschap, incl. het land moeten verlaten.

Buiten promovendi, met name als zij van niet Nederlandse komaf zijn, zijn niet goed op de hoogte van het feit dat regelgeving ontbreekt voor hun situatie, met name als de supervisor de begeleiding niet wil voortzetten.

Bij *samenwerkingsproblematiek* is opvallend dat er vaak onduidelijkheid is in rol en bevoegdheid en overschrijding van eigen bevoegdheden. Collega's, zijnde wetenschappelijk personeel, zien elkaar vaak als concurrenten, hetgeen de samenwerking negatief kan beïnvloeden. De hoge werkdruk veroorzaakt veel spanning waardoor zij niet de beste versie van zichzelf zijn.

Carrière problematiek duidt op aanstellingen, beoordelingen en promotie. Dit gaat in deze meldingen steeds gepaard met conflicten met de leidinggevende en kan dus worden gezien als een subcategorie. Er was sprake van problemen bij beoordelingsprocedures, die niet naar wens van de medewerker waren verlopen. Negatieve uitlatingen over het functioneren en mogelijk verlies van functie veroorzaakte angst voor verlies van werk en inkomen. Verbetertrajecten werden ervaren als schijntrajecten waarbij de medewerker niet echt een kans kreeg om te verbeteren.

Persoonlijke problematiek duidt op persoonlijke problemen in relatie tot bijvoorbeeld werktijden (bijvoorbeeld moeilijk te combineren met persoonlijke omstandigheden) en toepasselijkheid gedragscode (bijvoorbeeld relatie op de werkvloer). Deze melders zochten advies.

Re-integratie

Medewerkers maken zich zorgen over traag verlopende re-integratie trajecten (met bijvoorbeeld discussie over passende arbeid) of re-integratie waarin zij overvraagd worden en er juist vanuit bedrijfsarts en HR aangedrongen wordt op snellere re-integratie dan de medewerker dacht aan te kunnen.

Klokkeluidersmelding

Het betrof hier twee meldingen, die uiteindelijk bleken meldingen te zijn inzake wetenschappelijke integriteit. De kwesties zijn doorverwezen naar de vertrouwenspersoon Wetenschappelijke Integriteit.

Melding via welk kanaal

VIA	AANTAL	%
Direct	71	75
VP	18	19
Cpsych	3	3
HR	2	2
CDO	1	1
TOTAAL	95	100

De meeste meldingen zijn direct aan de Ombudsfunctionaris personeel gedaan (71), 10 melders zijn door de vertrouwenspersonen overgedragen en 8 melders hebben aangegeven door de

vertrouwenspersonen te zijn verwezen naar de Ombudsfunctionaris personeel. Drie melders zijn verwezen door de campuspsycholoog, twee door HR en één door de Chief Diversity Officer.

Ondernomen acties

ONDERNOMEN ACTIES	AANTAL	%
Advisering	73	77
Bemiddeling	13	14
Genoteerd	6	6
Onderzoek	3	3
TOTAAL	95	100

In 73 gevallen is er geadviseerd en is daarmee de melding beëindigd. In 13 zaken hebben er bemiddelingen plaatsgevonden.

De zaken waarin bemiddeld is betroffen conflicten met leidinggevenden, samenwerkingsproblemen met collega's, carrière problematiek en re-integratieproblematiek. Steeds is apart gesproken met medewerker en leidinggevende of collega. Vervolgens heeft minimaal één, maximaal drie bemiddelingsgesprekken plaatsgevonden. In vele gevallen konden afspraken gemaakt worden om de problematiek vlot te trekken, maar niet alle problemen konden worden opgelost. In een aantal gevallen moest de decaan of de leidinggevende van de leidinggevende worden benaderd om te komen tot een oplossing en een knoop door te hakken.

Bemiddeling werd door medewerkers in bepaalde gevallen geweigerd omdat zij bang waren voor de confrontatie of voor mogelijke escalatie. De hulp is dan beperkt gebleven tot advisering en het verstrekken van tools hoe ze zelf het gesprek met de leidinggevende aan konden gaan zonder de zaak te laten escaleren.

6 meldingen zijn genoteerd voor de data. De melder wilde geen advies of bemiddeling maar wilde wel dat de melding genoteerd werd voor het geval soortgelijke meldingen in de toekomst gedaan zouden worden en de melding kan ondersteunen bij het onderkennen van een patroon, hetgeen kan leiden tot nader onderzoek.

Er is een melding gedaan inzake de beoordeling van docenten door studenten, die niet altijd loopt via de juiste kanalen, hetgeen voor docenten een sociaal onveilige situatie oplevert. Kan dit systeem verduidelijkt en vereenvoudigd worden met de nodige waarborgen voor de docent? Deze vraag heeft geleid tot een onderzoek van de Ombudsfunctionaris personeel. Dit onderzoek loopt nog.

In twee gevallen was onderzoek geïndiceerd, hetgeen kenbaar is gemaakt aan faculteitsbestuur en/of College van Bestuur. Vervolgens hebben de faculteitsbesturen de onderzoeken laten plaatsvinden.

7. Waarnemingen en bevindingen

- Een rode lijn in vele meldingen was het gevoelde gebrek aan openheid bij leidinggevenden dat leidt tot een gevoel van sociale onveiligheid. Openheid en transparantie wordt met name in complexe situaties gemist. De situaties zijn complex in verband met juridische beperkingen en verschillende belangen van betrokkenen. Echter de ontbrekende informatie wordt van verschillende kanten vervolgens zelf ingevuld, waardoor aanwezige polarisatie versterkt wordt.

Openheid wordt geacht één van de kernwaarden van een medewerker op de Radboud Universiteit te zijn, naast moed en verbinding. Wanneer deze openheid niet voorgeleefd wordt door leidinggevenden, ontstaat verwarring en wantrouwen. Wanneer openheid niet

gegeven kan worden, om juridische redenen, toezeggingen aan betrokkenen of gesloten overeenkomsten, dan zou het gewaardeerd worden indien dit in openheid benoemd zou worden. Eerlijk uitleggen welke belangenafweging daarbij plaatsvindt geeft duidelijkheid en tevens inzicht in de morele afweging van leidinggevend. Hier is behoefte aan bij medewerkers.

- Er is geen centrale registratie van promovendi (in dienst, bekostigd met een beurs en buitenpromovendi), hun supervisors, informatie over voortijdig vertrek en om welke redenen. Een dergelijke registratie zou inzicht kunnen geven in oorzaken van de ondervonden promovendiproblematiek, waarna gepaste interventies kunnen plaatsvinden. Dit is met name van belang omdat promovendi die melden, vanwege hun extreme afhankelijkheid van hun supervisors, expliciet aangeven dat er geen actie ondernomen moet worden door de Ombudsfunctionaris personeel. Wanneer er data zijn, op basis waarvan niet aan de melder gerelateerde conclusies getrokken kunnen worden, kunnen er oplossingen gevonden worden zonder dat de identiteit van de melder bekend wordt.
- De afwezigheid van duidelijke regelgeving voor buiten promovendi levert zowel schrijnende situaties op voor deze buitenpromovendi als (in sommige gevallen) voor hun supervisors. Met name indien de supervisie gestopt wordt door de supervisor is er geen duidelijke regelgeving over wat de rechten zijn van de buiten promovendus, bijvoorbeeld ten aanzien van reeds geschreven artikelen, hetgeen veel stress bij de buiten promovendus oplevert. Een duidelijke beschrijving van de rechten en plichten over en weer bij het aangaan van een buiten promotietraject kan veel discussie achteraf voorkomen.
- In het kader van diversiteit wordt er relatief weinig aandacht geschonken aan de medewerker met een beperking. Er wordt een hiaat opgemerkt tussen wat wettelijk verplicht is en maatwerk, dat meer recht kan doen aan de situatie bij bijvoorbeeld langdurige revalidatie en resterende beperkingen. Er is behoefte aan één centraal punt waar gedegen kennis is over de rechten en plichten bij medewerkers met een beperking. De centrale vraagbaak moet objectieve informatie kunnen verstrekken aan medewerkers maar ook aan leidinggevend.
- De aandacht voor sociale veiligheid is groot op de Radboud Universiteit. Er wordt terecht veel aandacht besteed aan diversiteit en inclusie van minderheden. Er is nog een inhaalslag te maken, vooral op leidinggevende posities. Hiervoor dient bij voortdurend aandacht gevraagd te worden. Echter om een hechte gemeenschap te creëren met z'n allen wordt het de uitdaging *iedereen* gelijkwaardig in discussies over dit thema te betrekken. Iedere stem van een collega is het waard gehoord te worden. Men hoeft het niet met elkaar eens te zijn, maar men moet proberen met elkaar op een respectvolle manier in gesprek te blijven. Bij polarisatie wordt het "stille midden" uitgenodigd zich meer te laten horen.
- Het ondersteunend, niet wetenschappelijk personeel is ook belangrijk bij het bereiken van excellente onderzoeksresultaten en kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Zij voelen zich niet altijd voldoende gezien, gehoord en gewaardeerd.

8. Interne en externe relaties

De interne contacten vinden plaats met behoud van een onafhankelijke en onpartijdige positie van de Ombudsfunctionaris personeel.

Er is kennisgemaakt met belangrijke geledingen van de organisatie; College van Bestuur, decanen, directeur Radboud Services, hoofd Interne Audit, divisiedirecteuren en medezeggenschapsorganen op centraal en decentraal niveau.

De Ombudsfunctionaris personeel heeft regelmatig overleg met de coördinator vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, Heleen Kloosterhuis, en via haar op casusniveau met de

overige vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, wetenschappelijke integriteit en klokkenluidersregeling.

De Ombudsfunctionaris personeel onderhoudt periodiek contact met de vice-voorzitter van het College van Bestuur, Agnes Muskens.

De Ombudsfunctionaris personeel onderhoudt periodiek contact met de Chief Diversity Officer Rona Jualla – van Oudenhoven en Anoeshka Soedamah, campuspsycholoog.

Met regelmaat vindt contact plaats met medewerkers van de Divisie HR, zoals Angelique van Veggel, Arbeidsjurist/beleidsmedewerker, Liesbeth Strijbos, Hoofd Expertisecentrum Arbeid en Ilja Hijink, Senior Policy Officer Social Safety, Diversity & Inclusion.

Op casusniveau vindt er ook, indien nodig voor de oplossing van een casus, contact plaats met de HR adviseur van een faculteit of bedrijfsonderdeel.

De Ombudsfunctionaris personeel participeert in het Platform Sociale Veiligheid, waarbij o.a. gewerkt wordt aan een e-learning voor leidinggevendend inzake sociale veiligheid.

Er is tevens contact gelegd met:

- PON, PhD organisation Nijmegen
- DisABILITY and Accessibility Committee
- RU Assistant Network
- Promovendi-netwerk Faculteit Rechtsgeleerdheid
- Donders Graduate School

Er vindt een DPIA (Data Protection Information Assessment) plaats ten behoeve van een registratiesysteem voor Ombudsfunctionarissen en vertrouwenspersonen. Ten behoeve van dit onderzoek is er veelvuldig contact met privacy-officers, medewerkers ICT en Informatiemanagement waarbij input geleverd moet worden. De DPIA heeft in 2022 veel tijd geleverd van de Ombudsfunctionaris personeel.

De Ombudsfunctionaris personeel heeft bijeenkomsten bijgewoond zoals de Landelijke bijeenkomst Sociale Veiligheid voor Promovendi bij de Universiteit van Twente (10 november 2022) en de bijeenkomst “Wetenschappelijke Integriteit onder druk” van de Radboud Universiteit (22 september 2022).

De Ombudsfunctionaris personeel is lid van de VOHO (Vereniging voor Ombudsfunctionarissen in het Hoger Onderwijs) en maakt onderdeel uit van een intervisiegroep van Ombudsfunctionarissen van de universiteiten van Maastricht, Eindhoven, Twente en de UvA.

Aan *opleiding* is in 2022 de Opleiding Conflictmanagement & systeemdesign gevolgd van Opleidingsgroep Kaleidoscope en de workshop “Rapportages en Onderzoek” vanuit de VOHO.

Er is meegewerkt aan een onderzoek vanuit de UNL (Universiteiten Nederland) inzake Sociale Veiligheid op universiteiten; hierbij is input gegeven over de rol van Ombudsfunctionarissen.

9. Voornemens

- In 2023 zal verder gewerkt worden aan de zichtbaarheid van de Ombudsfunctionaris personeel. Met name aan niet wetenschappelijk ondersteunend personeel zal meer bekendheid worden gegeven.

- Met de komst van de Ombudsfunctionaris studenten zal met hem/haar een team gevormd worden, waarbij beide Ombudsfunctionarissen elkaar zullen waarnemen. Waar mogelijk zal de Ombudsfunctionaris studenten ingewerkt worden door de Ombudsfunctionaris personeel.
- Er zal meer aandacht besteed worden aan het verrichten van eigen onderzoek, indien dit meerwaarde heeft voor de organisatie en haar medewerkers.
