

JAARVERSLAG 2023

OMBUDSFUNCTIONARISSEN

1) Personeel

2) Studenten

Inhoudsopgave Jaarverslag 1) Ombudsfunctionaris Personeel

1.	Inleiding	3
2.	Wettelijke kaders en invulling binnen de RU	3
3.	Bekendheid Ombudsfunctionaris Personeel	3
4.	Huisvesting, ondersteuning en registratie	4
5.	Totstandkoming contacten en werkwijze	4
6.	Meldingen.....	5
7.	Waarnemingen en bevindingen	7
8.	Interne en externe relaties.....	8
9.	Voornemens 2024	9

2) Ombudsfunctionaris Studenten

1.	Inleiding	11
2.	Wettelijke kaders en voorzieningen binnen RU.....	11
3.	Bekendheid Ombudsfunctionaris Studenten	11
4.	Bereikbaarheid Ombudsfunctionaris Studenten	11
5.	Totstandkoming contacten en werkwijze	12
6.	Achtergrond melders	13
7.	Waarnemingen en bevindingen	15
8.	Interne en externe relaties.....	16
9.	Voornemens / actiejaarplan 2024	16

JAARVERSLAG 2023

OMBUDSFUNCTIONARIS

1) Personeel

‘ Durven is even je evenwicht verliezen,
niet durven is uiteindelijk jezelf verliezen’

Sören Kierkegaard

Datum/versie 1 maart 2024
Referentie JAARVERSLAG 2023-OMBUDSFUNCTIONARIS MEDEWERKERS + STUDENTEN
Behandeld door Nancy VIELLEVOIJE-GEERS & AUKJE VERSTEGEN

Relatie

BESTUURSZAKEN

Team Ombudsfunctionarissen

Postbus 9102 6500HC Nijmegen

E Ombudsfunctionaris@RU.nl

1. Inleiding Ombudsfunctionaris Personeel

Dit is het tweede jaarverslag van de Ombudsfunctionaris personeel. De functie is op 1 januari 2022 ingesteld na een afspraak in de CAO Nederlandse Universiteiten 2019-2020.

2023 was voor de Radboud Universiteit een druk jaar wat betreft sociale veiligheid. De aandacht in de landelijke media voor het onderwerp alsmede concrete casussen op de Radboud Universiteit die het nieuws haalden hebben gezorgd voor veel onrust en ook veel meldingen.

2. Wettelijke kaders en invulling binnen de RU

[Regeling Ombudsfunctionaris Radboud Universiteit](#) is op 28 februari 2023 gewijzigd en opnieuw vastgesteld door het College van Bestuur.

De functie ombudsfunctionaris personeel wordt ingevuld met 0,6 fte en maakt functioneel onderdeel uit van het Bestuursbureau.

3. Bekendheid Ombudsfunctionaris Personeel

De indruk ontstaat dat de Ombudsfunctionaris personeel inmiddels goed bekend is bij de medewerkers en dat men haar weet te vinden. Door als Ombudsfunctionaris personeel veel aanwezig te zijn op de campus en deel te nemen aan bijeenkomsten op faculteitsniveau, bijeenkomsten van geledingen binnen de organisatie, van de DEI Office, van Honours Academy en van Radboud Reflects op het gebied van conflicthantering en sociale veiligheid, is de bekendheid in 2023 vergroot. Ook interviews aan VOX en andere media hebben hiertoe bijgedragen.

De bekendheid van de functie bij leidinggevend en kennis over hoe en wanneer de Ombudsfunctionaris personeel in beeld kan komen en een bijdrage kan leveren, loopt nog achter ondanks de informatie die in de e-learning voor leidinggevend is gegeven.

4. Huisvesting, ondersteuning en registratie

De Ombudsfunctionaris Personeel is gehuisvest sinds het voorjaar van 2023 op de campus in het gebouw Thomas van Aquinostraat 1.

Voor het maken van een afspraak met de Ombudsfunctionaris personeel kan eenieder werkzaam voor de Radboud Universiteit contact met haar opnemen. De Ombudsfunctionaris personeel is bereikbaar per telefoon en per email op maandag, dinsdag en donderdag. De contactgegevens alsmede een contactformulier zijn te vinden op intranet. Verzoeken tot contact worden direct in behandeling genomen.

In 2023 had de Ombudsfunctionaris personeel secretariële ondersteuning op afstand. Een registratiesysteem voor meldingen ontbrak ook in 2023, waardoor het bewaren van meldingen nog steeds plaatsvindt in de digitale kantooromgeving van het mediationkantoor van de Ombudsfunctionaris personeel.

5. Totstandkoming contacten en werkwijze

De werkzaamheden hebben zich ook dit jaar met name toegespitst op advisering en bemiddeling.

In het verslagjaar heeft de Ombudsfunctionaris personeel een groot aantal gesprekken gevoerd met melders, leidinggevend van melders, leidinggevend van leidinggevend, leidinggevend met eigen vragen, HR-adviseurs, rechtshulpverleners van melders, leden van onderdeelcommissies etc.

In 2023 zijn 111 individuele meldingen behandeld. Per melding zijn veelal meerdere gesprekken gevoerd, zeker wanneer het geleid heeft tot bemiddelingen.

Naast de 111 individuele meldingen hebben ook 3 teams van 7-10 personen zich gemeld tot de Ombudsfunctionaris personeel met een conflict met hun leidinggevende. De teams maken onderdeel uit van Radboud Services. Wanneer iedere melder telt, dan zijn het in totaal 136 meldingen.

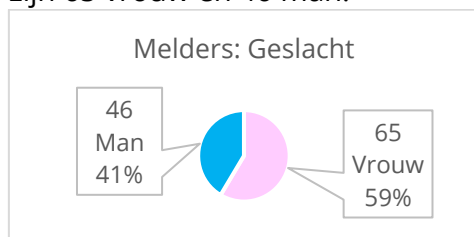
Leidinggevend zijn gevraagd en ongevraagd geadviseerd door de Ombudsfunctionaris personeel. Deze advisering aan leidinggevend is gericht op de-escalatie.

Op verzoek van een faculteitsbestuur heeft in juli 2023 een intern onderzoek plaatsgevonden dat is afgerond met een rapportage. Daarnaast heeft naar aanleiding van enige meldingen een verkennend onderzoek plaatsgevonden, dat echter niet heeft hoeven te leiden tot actie bij management.

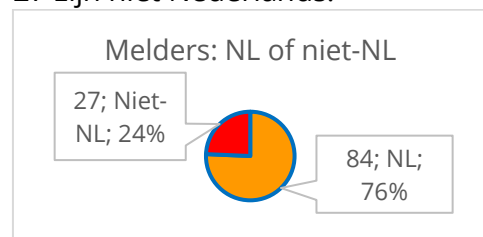
Bij twee onderzoeken die door faculteitsbesturen extern zijn belegd is de ombudsfunctionaris zijdelings betrokken. Inhoud van rapporten van externe onderzoeken zijn niet bekend bij de Ombudsfunctionaris personeel wanneer het een persoonsgericht onderzoek betreft.

6. Meldingen

Van de 111 individuele melders zijn 65 vrouw en 46 man.

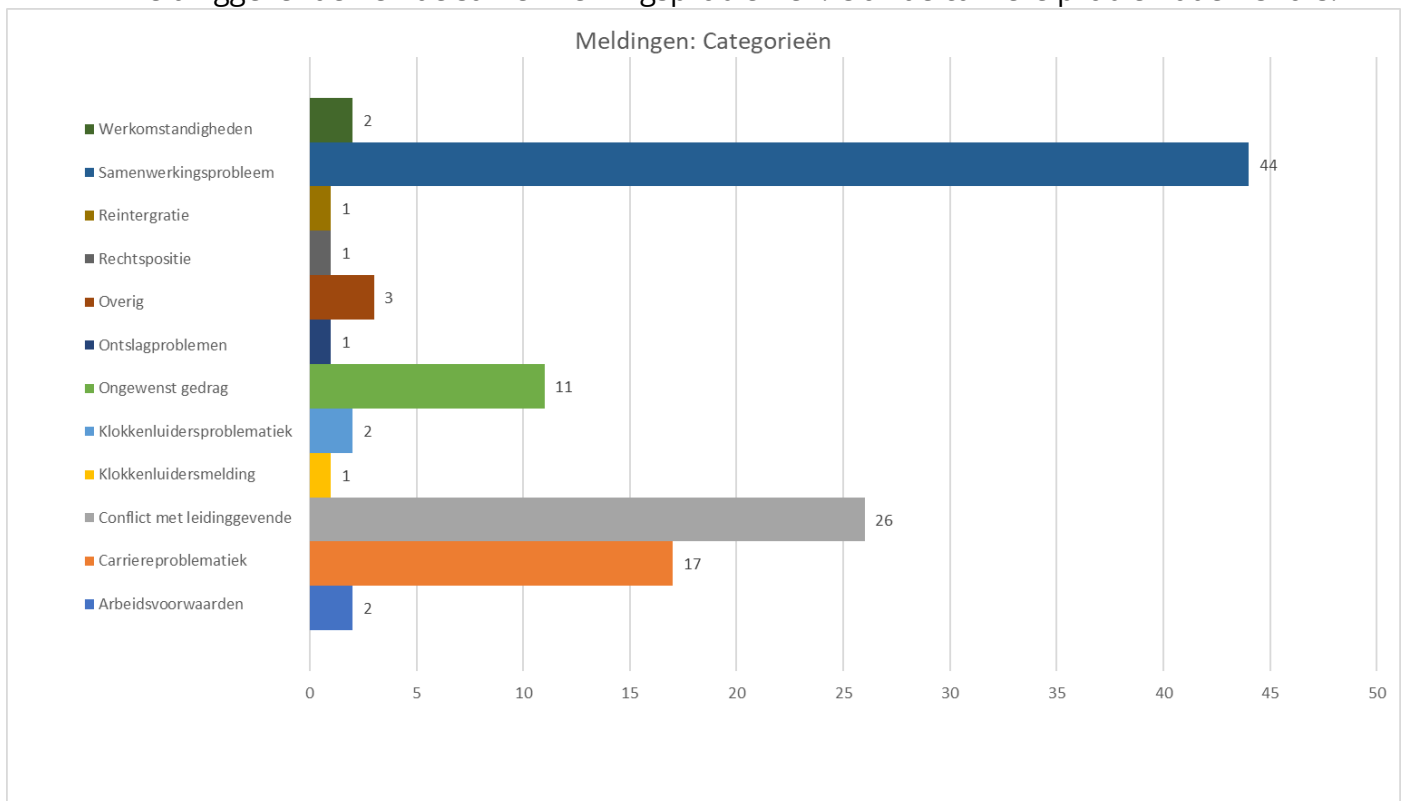


84 melders zijn van Nederlandse origine, 27 zijn niet Nederlands.



Van de 111 individuele meldingen, zijn 12 meldingen gedaan door promovendi.

Bij de categorieën van meldingen zien we uitschieters wat betreft de conflicten met leidinggevend en de samenwerkingsproblemen. Ook de carrière problematiek is fors.

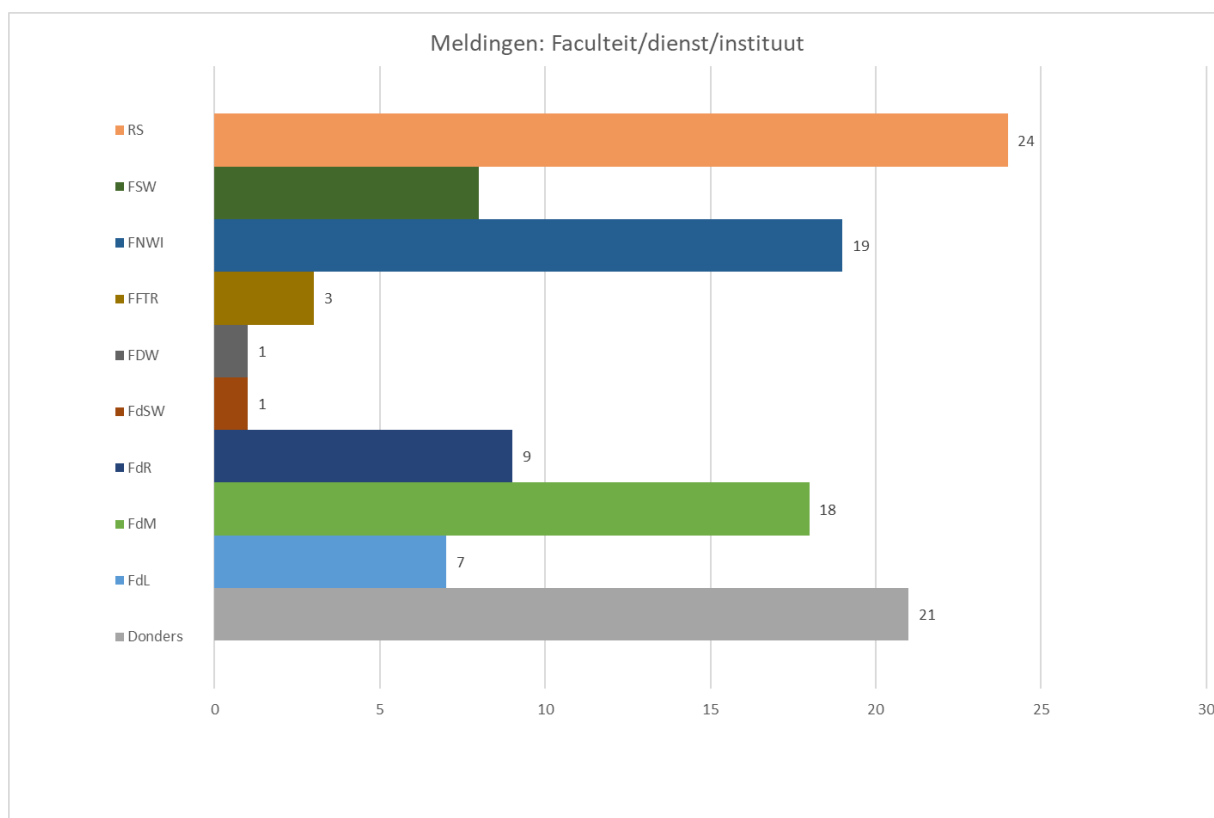


De arbeidsconflicten met leidinggevende zijn divers. Het kan gaan om de leiderschapstijl, niet te hanteren werkdruk, functioneringsproblematiek, botsing van karakters, niet gehoord/gezien/serieus genomen worden, onvoldoende steun ontvangen, schending privacy en problemen bij de begeleiding (promovendi). Bij samenwerkingsproblematiek is er sprake tussen frictie tussen collega's of medewerkers van een andere afdeling/dienst. Er is sprake van botsing van karakters, ruzie, roddelen en elkaar niet altijd respectvol bejegenen.

Bemiddeling is met name in deze twee categorieën ingezet.

Bij carrière problematiek is er vaak sprake van het ontbreken van heldere procedures, informele toezeggingen en gevoelde afhankelijkheid van één persoon.

We zien dat de meeste meldingen hebben plaatsgevonden vanuit Donders, Faculteit der Managementwetenschappen, FNWI en Radboud Services.



In 85 gevallen is er geadviseerd en in 20 gevallen is er bemiddeld.

In 6 gevallen is er slechts genoteerd voor de data, dus zonder verdere advisering.

7. Waarnemingen en bevindingen

- Er wordt veel tijd, energie en gelden gestoken in het Plan Sociale Veiligheid (prevent-care-cure) die een belofte van het CvB van verbetering van sociale veiligheid inhoudt. Medewerkers die op dit moment in een sociaal onveilige situatie of arbeidsconflict verkeren hebben niet het idee dat de uitgangspunten van het plan al in de praktijk worden gebracht in hun casus. Voor hen is er een discrepantie tussen de belofte op papier en in de uitvoering in de praktijk. Ze voelen zich nog steeds niet gehoord. Aandacht voor de lopende casussen in het licht van het gepresenteerde plan zal het vertrouwen van de medewerkers kunnen vergroten.
- Ik zie gespannen relaties tussen OR en CvB en Onderdeelcommissies en faculteitsbesturen. Dit leidt tot vertraging van besluitvorming. Tegenmacht is echter noodzakelijk om te komen tot betere en rechtvaardige beslissingen. Iedere geleding zal vanuit haar eigen rol moeten beseffen dat samenwerking vanuit vertrouwen nodig is, voorbij het eigen gelijk, om tot goede resultaten te komen in het belang van de organisatie.
- Het merendeel van de melders, die melden bij de ombudsfunctionaris personeel wil niet dat er actie ondernomen wordt naar aanleiding van de melding. De reden is angst voor hun positie en/of dienstverband. Zelfs bij een onderzoek zullen zij niet mee willen werken gezien de herleidbaarheid naar hen door de geringe omvang van het samenwerkingsverband. Een verandering in de organisatiestructuur zal nodig zijn waarbij afhankelijkheid van één persoon niet meer de standaard is. Bovendien zullen heldere spelregels op schrift, procedures en sancties, helpend zijn om vertrouwen te krijgen in de organisatie.
- Ik zie dat incidenten die leiden tot crisissituaties binnen een faculteit/bedrijfsonderdeel in een enkel geval worden geëvalueerd met betrokkenen. Dit is moedig en dient gewaardeerd en gestimuleerd te worden. Zo wordt echt uitvoering gegeven aan de lerende organisatie.
- Reeds in een vroeg stadium van een incident dient onderscheid gemaakt te worden of het zwaartepunt ligt op een arbeidsconflict of op grensoverschrijdend gedrag en de interventie zal daarop moeten worden afgestemd. Inzet in een vroeg stadium van bemiddeling/procesbegeleiding/mediation wanneer het zwaartepunt ligt op het samenwerkingsprobleem, kan verdere escalatie voorkomen. HR kan hier een waardevolle rol in nemen.
- Er ontbreekt een conflictmanagementsysteem binnen de organisatie waarbij arbeidsconflicten, die nu eenmaal bij een organisatie horen, dicht bij de medewerkers opgelost kunnen worden. Enerzijds dient de conflictvaardigheid van medewerkers vergroot te worden, anderzijds dient hen laagdrempelige hulp geboden te worden door een conflictprofessional/interne mediator.
- Leidinggevend en HR adviseurs zouden een meer pro-actieve rol kunnen nemen door niet op meldingen van problemen te wachten maar actief de verbinding aan te gaan met medewerkers en in verbinding te geraken/blijven om problemen in een vroeg stadium te kunnen onderkennen en interventies in te zetten. Medewerkers in de knel kunnen nu vaak niet terecht bij hun leidinggevende (te weinig vertrouwen) of

hun HR adviseur (wordt niet gezien als onpartijdig). Hierna vindt makkelijk escalatie plaats tot en met vakbond en media.

8. Interne en externe relaties

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

Er vindt regelmatig contact plaats met belangrijke geledingen van de organisatie; College van Bestuur, decanen, directeur Radboud Services, hoofd Interne Audit, divisiedirecteuren en medezeggenschapsorganen op centraal en decentraal niveau (onderdeelcommissies). Ook wordt incidenteel overleg gevoerd met het Lokaal Overleg.

De Ombudsfunctionaris personeel heeft ook in 2023 regelmatig overleg met de coördinatoren vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, en via hen op casusniveau met de overige vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, wetenschappelijke integriteit en klokkenluidersregeling.

De Ombudsfunctionaris personeel onderhoudt periodiek contact met de vicevoorzitter van het College van Bestuur.

De Ombudsfunctionaris personeel onderhoudt periodiek contact het hoofd IAD, met leden van de DEI Office en de campuspsychologen.

Met regelmaat vindt contact plaats met medewerkers van de Divisie HR. Op casusniveau vindt er ook contact plaats met de HR adviseur van een faculteit of bedrijfsonderdeel.

De Ombudsfunctionaris personeel participeert in het Platform Sociale Veiligheid, waarbij o.a. gewerkt is aan een e-learning voor leidinggevendenden inzake sociale veiligheid. Tevens maakt ze onderdeel uit van de klankgroep bij het onderzoek door een extern bureau naar herziening van de hulpstructuur en sociale veiligheid.

Er is tevens in dit verslagjaar contact gelegd met:

1. DisABILITY and Accessibility Committee
2. RU Assistant Network
3. Advisory Committee on Social Safety and Inclusion FFTR
4. Donders Graduate School

Er heeft een DPIA (Data Protection Information Assessment) ten behoeve van een registratiesysteem voor Ombudsfunctionarissen en vertrouwenspersonen plaatsgevonden. Vervolgens is in projectvorm gewerkt aan het realiseren van het registratiesysteem. Dit intensieve project heeft in 2023 veel tijd geleverd van de Ombudsfunctionaris personeel. De verwachting is, dat een registratiesysteem medio 2024 in gebruik genomen zal kunnen worden.

De Ombudsfunctionaris personeel heeft uitgebreid input geleverd voor de nieuw op te zetten webpagina van het Bestuursbureau.

Tevens heeft ze in oktober 2023 input geleverd voor de vragenlijst personeelsenquête 2024 inzake sociale veiligheid.

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 van 13-17 maart 2023 de Opleiding "Ombudsfunctionaris in breed perspectief" gevolgd van de Universiteit Utrecht en studiedagen op 19 januari, 1 juni en 6 december 2023 vanuit de VOHO. Op 3 november 2023 is het Symposium Ombudsfunctionaris van de Universiteit van Utrecht bijgewoond.

Verder is een opleiding Klachtonderzoek van Bezemer & Schubad gevolgd op 17/18 april en 25 april 2023.

Er is door de Ombudsfunctionaris personeel meegewerkt aan een evaluatie vanuit de UNL (Universiteiten Nederland) inzake de ombudsfunctie op universiteiten op 4 mei en 30 november 2023.

De Ombudsfunctionaris personeel heeft zitting genomen in de BAC commissie voor de ombudsfunctionaris voor studenten en voor een managementassistentie voor beide ombudsfunctionarissen. Vanaf 1 oktober 2023 is er een Ombudsfunctionaris voor studenten. Voor zover van toepassing is deze door de Ombudsfunctionaris personeel ingewerkt.

9. Voornemens 2024

- Meer duidelijke afbakening van rol van vertrouwenspersonen en ombudsfunctionaris personeel.
- De toegevoegde waarde van een Ombudsfunctionaris personeel verduidelijken aan met name leidinggevenden.
- Het vaker inzetten van laagdrempelige verkennende onderzoeken bij meerdere meldingen om problematiek in beeld te brengen zodat actieplannen op korte termijn kunnen worden gemaakt door het management.
- Meer toegankelijk zijn voor ondersteunend personeel en personeel van niet Nederlandse afkomst.

JAARVERSLAG 2023

OMBUDSFUNCTIONARIS

2) voor Studenten

Inhoudsopgave jaarverslag Ombudsfunctionaris Studenten

1.	Inleiding	11
2.	Wettelijke kaders en voorzieningen binnen RU	11
3.	Bekendheid Ombudsfunctionaris Studenten	11
4.	Bereikbaarheid Ombudsfunctionaris Studenten	11
5.	Totstandkoming contacten en werkwijze	12
6.	Achtergrond melders	13
7.	Waarnemingen en bevindingen	15
8.	Interne en externe relaties	16
9.	Voornemens / actiejaarplan 2024	16

1. Inleiding Ombudsfunctionaris Studenten

Voor u ligt het eerste jaarverslag van de ombudsfunctionaris voor studenten.

Nadat de ombudsfunctionaris voor medewerkers al eerder een start heeft gemaakt, is er per 1 oktober 2023 ook een ombudsfunctionaris voor studenten aangesteld. In tegenstelling tot de ombudsfunctionaris medewerkers die mede bestaansrecht heeft verkregen vanuit de CAO bepalingen, is de ombudsfunctionaris studenten ontstaan op verzoek van de studentenraad. De functie wordt ingevuld met 0,6 fte en maakt functioneel onderdeel uit van het Bestuursbureau.

Het verslag dat voor u ligt heeft dus betrekking op een relatief korte periode in het jaar 2023. Het afgelopen jaar hebben de taken zich dan ook met name toegespitst op de zichtbaarheid en inventarisatie binnen de Radboud Universiteit.

2. Wettelijke kaders en voorzieningen binnen RU

De taken, bevoegdheden van de ombudsfunctionaris zijn te vinden in de [Regeling Ombudsfunctionaris Radboud Universiteit](#).

3. Bekendheid Ombudsfunctionaris Studenten

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

Er zijn vele kennismakingsgesprekken gevoerd het afgelopen jaar. Er is een interview met het studentenmagazine ANS geweest, en de VOX wilde er op een later tijdstip aandacht aan schenken. Met de afdeling communicatie is een plan opgesteld om meer aandacht aan de ombudsfunctionaris studenten te geven op social media en op de website.

Er is zeker nog een weg te gaan, nu het voor studenten niet altijd even duidelijk is bij wie ze waarvoor terecht kunnen.

4. Bereikbaarheid Ombudsfunctionaris Studenten

Voor het maken van een afspraak met de Ombudsfunctionaris studenten kan een ieder die studeert aan de Radboud Universiteit telefonisch of per email ([invulformulier](#) of direct) contact opnemen met de Ombudsfunctionaris.

Het merendeel van de afspraken komt 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 zijn te vinden op de website van de Radboud Universiteit (<https://www.ru.nl/studenten/services/begeleiding-advies-en-klachten/begeleiders/ombudsfunctionaris-studenten>).

In het verslagjaar heeft de Ombudsfunctionaris een aantal gesprekken gevoerd met melders, leden van examencommissies, bestuur van studieverenigingen, etc.

Sinds haar aanstelling per 1 oktober 2023 zijn er 4 meldingen behandeld. Per melding zijn er veelal enkelvoudige gesprekken gevoerd, zeker wanneer het geleid heeft tot bemiddelingen.

Gedurende het jaar 2023 had de Ombudsfunctionaris studenten secretariële ondersteuning. Er wordt nog gewerkt aan een registratiesysteem voor meldingen waardoor de registratie van meldingen plaatsvond in de digitale kantooromgeving van de Ombudsfunctionaris studenten.

5. Totstandkoming contacten en werkwijze

Locatie

Het merendeel van de gesprekken met melders vonden plaats op de kantoorruimte van de Ombudsfunctionaris voor studenten. Ook kwam het voor dat een melder er de voorkeur aan gaf om telefonisch te willen overleggen.

Vertrouwelijkheid

Tijdens een gesprek met een melder wordt in de eerste plaats benadrukt dat het gesprek vertrouwelijk is en dat de Ombudsfunctionaris studenten 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 studenten kan pas worden opgeheven nadat de betreffende student 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 studentendecaan van de faculteit wenselijk is of de zaak kan worden besproken met een derde, bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon.

Onafhankelijkheid

De Ombudsfunctionaris studenten is onpartijdig. 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 er 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 studenten als gespreksleider optreden. Indien contact met de andere partij niet gewenst wordt door de melder, dan kan er geen bemiddeling plaatsvinden.

Mogelijke acties

Afhankelijk van de inhoud van het verhaal dat een melder vertelt, variëren de acties van de Ombudsfunctionaris studenten. 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 studenten rapporteert aan het College van Bestuur en stelt jaarlijks een verslag van werkzaamheden op.

6. Achtergrond melders

In alle gevallen waren de melders studenten van de Radboud Universiteit.

Binnen/buiten campus

Van de 4 melders hadden 2 meldingen betrekking op een situatie buiten de campus.

NL/ NIET NL

Van de melders hadden 3 de Nederlandse en 1 een andere nationaliteit.

Faculteit/dienst

In onderstaande tabel is aangegeven waarvan de melders afkomstig waren.

Faculteit/dienst/instituut	Aantal
Faculteiten	2
Studievereniging	2
Totaal	4

Aard van de problematieken en ondernomen acties

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

Categorie	Aantal
Ongewenst gedrag binnen studievereniging	1
Conflict met docent	1
Samenwerkingsproblemen studievereniging	1
Discriminatie	1
Totaal	4

Ongewenst gedrag binnen studievereniging

De melding had betrekking op het gebrekkige beleid van de studentenvereniging en de wijze waarop het bestuur tot sancties is overgegaan naar aanleiding van grensoverschrijdend gedrag van een student.

Conflict met docent

In dit geval had het conflict betrekking op de wijze waarop de student begeleidt en beoordeeld werd door zijn supervisor.

Samenwerkingsproblemen studievereniging

In dit geval was er sprake van een melder die meer achtergrondinformatie van het bestuur van de studievereniging verlangde ten gevolge van besluiten die zijn genomen ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag van een lid van de facultaire studentenraad.

Discriminatie

De melder voelde zich gediscrimineerd door de faculteit en stelt zich op het standpunt stelt dat hij/zij niet in aanmerking komt voor bepaalde voorzieningen op basis van persoonlijke omstandigheden.

Ondernomen acties

Ondernomen acties	Aantal
Advies	2
Bemiddeling	2
Totaal	4

In meerdere gevallen werd er door partijen in eerste instantie een bemiddelend gesprek beoogd. Echter, door het toepassen van de gewenste caucus door partijen besloot de andere partij er toch vanaf te zien. De hulp is beperkt gebleven tot het adviseren over hoe in het vervolg met elkaar om te gaan. Hierdoor heeft er slechts één bemiddelend gesprek plaatsgevonden. Dit gesprek is voor alle partijen prettig verlopen en zij kunnen weer verder met elkaar.

In een ander geval besloot een melder van bemiddeling af te zien vanwege de angst voor mogelijke consequenties voor zijn/haar toekomstige carrière, waarbij er een persoon met veel aanzien betrokken was. De melder besloot hierdoor geen vervolg te geven aan een eventuele oplossing, omdat hij/zij de oplossing niet als een reële optie zag. De melder is vervolgens met een studentenvertrouwenspersoon in gesprek gegaan. Ook is opvallend dat melders in een aantal gevallen meerdere wegen bewandelden ten einde een oplossing voor hun situatie te vinden. Het kan te maken hebben met dat melders hun weg niet goed weten te vinden of juist om hun kansen te vergroten. Er wordt getracht om buiten de formele wegen 1-op-1 lijntjes uit te zetten en afspraken te maken met personen die daar niet altijd toe bevoegd zijn. Dit is contraproductief en leidt tot grote onoverzichtelijkheid bij de betrokken medewerkers.

7. Waarnemingen en bevindingen

Een rode lijn is op basis van 4 meldingen lastig te trekken. Wel zijn de volgende zaken opgevallen:

- Van de 4 melders waren er 2 meldingen die zich buiten de campus hebben afgespeeld en hebben plaatsgevonden in het verenigingsleven. Hoewel de Regeling ombudsfunctionaris dergelijke meldingen – vanuit juridisch oogpunt - buiten beschouwing laat, heeft de ombudsfunctionaris er in deze situaties toch voor gekozen om bemiddeling aan te bieden. Enerzijds omdat de aard van de melding erg paste bij het thema rondom sociale veiligheid en het werk van de ombudsfunctionaris, anderzijds omdat er een grote behoefte lijkt te bestaan vanuit het verenigingsleven aan handvatten, kaders en sturing op beleid ten aanzien van sociale veiligheid. Daarnaast kan een bemiddelingsgesprek over het algemeen meer goed dan kwaad doen, mede vanwege de vrijwilligheid van partijen. Er zijn gevallen bekend waarbij de Radboud Universiteit ook verantwoordelijkheid moet nemen, zelfs als het zich buiten de campus heeft afgespeeld. Maatwerk is hierbij essentieel en het dient dan ook aanbeveling dit op te nemen in de Regeling ombudsfunctionaris, ter beoordeling van de ombudsfunctionaris.
- Op de website wordt weliswaar kort het verschil uitgelegd tussen de ombudsfunctionaris en de vertrouwenspersoon, echter staat er ook vermeld dat het niet uitmaakt of je naar de ombudsfunctionaris of naar de vertrouwenspersoon gaat met een melding. Dat terwijl de vertrouwenspersoon veel meer op de eerste lijn zit in tegenstelling tot de ombudsfunctionaris die meer een signalerende rol heeft bij mogelijke structurele problemen in beleid ten aanzien van studenten en/of de

uitvoering daarvan en bij knelpunten en misstanden binnen de universiteit op basis van bij de ombudsfunctionaris ingediende meldingen/klachten. Hierdoor komt het voor dat de ombudsfunctionaris de melder alsnog moet doorverwijzen naar de vertrouwenspersoon en de melder te vaak zijn/haar verhaal moet doen.

8. Interne en externe relaties

De interne contacten vinden plaats met behoud van een onafhankelijke en onpartijdige positie van de Ombudsfunctionaris studenten. Er is kennisgemaakt met belangrijke geledingen van de organisatie; College van Bestuur, studentendecanen, hoofd Interne Audit en de studentenraad. De Ombudsfunctionaris studenten heeft regelmatig overleg met de coördinator vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en via haar op casusniveau met de overige studentenvertrouwenspersonen. De Ombudsfunctionaris studenten onderhoudt periodiek contact met de vice-voorzitter van het College van Bestuur en het SLIM (Student Life and International Mobility).

Met regelmaat vindt contact plaats met medewerkers zoals Beleidsmedewerker student affairs, Senior Policy Officer Social Safety, Diversity & Inclusion. Op casusniveau vindt er ook, indien nodig voor de oplossing van een casus, contact plaats met de faculteitssecretaris, examencommissie of studentendecaan van een faculteit.

Er is tevens contact gelegd met:

- Rob Vaessen, afdelingshoofd Student Affairs;
- Studentenpsychologen en studentenvertrouwenspersonen;
- RSO (secretarissen overleg).

De Ombudsfunctionaris studenten is lid van de VOHO (Vereniging voor Ombudsfunctionarissen in het Hoger Onderwijs), het ENEHO (European Network of Ombuds in Higher Education) en maakt onderdeel uit van een intervisiegroep van Ombudsfunctionarissen van andere universiteiten en Hogescholen.

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

9. Voornemens / actiejaarplan 2024

Plan sociale veiligheid

Naar aanleiding van het onderzoek van Governance & Integrity en het plan van aanpak wat hieruit volgt zal mogelijk consequenties hebben voor de werkwijze van de Ombudsfunctionaris studenten. Dit zijn beslissingen die worden genomen door het College van Bestuur. De ombudsfunctionaris studenten zal betrokken worden in de begeleidingsgroep.

Huisvesting

Het kantoor van de Ombudsfunctionaris studenten zal naar alle waarschijnlijkheid in de loop van 2024 verhuizen naar Mercator I. Er is gekozen voor deze locatie in afstemming met de vertrouwenspersonen en de campuspsychologen zodat men elkaar makkelijker weet te vinden en er meer fysieke ruimte is voor het voeren van vertrouwelijke gesprekken.

Zichtbaarheid

Er zal op diverse wijze aandacht gevraagd blijven worden voor de zichtbaarheid van de ombudsfunctionaris voor studenten. Een interview met Vox, social media, deelname aan dialoogsessies sociale veiligheid en themabijeenkomsten over sociale veiligheid bij alle faculteiten. Blijf ook vanuit de organisatie aandacht schenken aan de aanwezigheid van de ombudsfunctionaris voor studenten.

Gedragscode voor studenten

Het blijven benadrukken van de noodzaak voor het vaststellen van een gedragscode voor studenten.