

## Landelijk kader voor invulling universitaire ombudsfunctie

De landelijke universitaire pilot ombudsfunctie is in de periode mei-juni dit jaar geëvalueerd door SoFoKleS. De resultaten daarvan zijn vastgelegd in een eindrapport. Het evaluatierapport kijkt niet alleen naar de ombudsfunctie bij de vier pilot-universiteiten, maar onderzoekt ook de behoeften en wensen van de overige instellingen. Daarbij wordt onder andere gekeken naar een zorgvuldige inbedding van de ombudsfunctie in het systeem van de instellingen maar ook naar de taken en toegankelijkheid van de ombudsfunctionaris.

Op donderdag 10 september hebben de werkgevers- en werknemersdelegaties in het OVW een overzicht van de gezamenlijk gedragen aanbevelingen bij het SoFoKleS-rapport opgesteld. Deze aanbevelingen zijn in een seminar over de ombudsfunctie op 16 september 2020 getoetst. Daarnaast heeft er instemming op bestuurlijk niveau plaatsgevonden.

Op basis hiervan hebben de VSNU en werknemersorganisaties een landelijk kader voor de invulling van de universitaire ombudsfunctie opgesteld. Het gaat daarbij met name om een heldere afbakening van de rol en scope van de ombudsfunctie:

- De ombudsfunctie wordt binnen de **formele structuur** van de universiteit ondergebracht en rapporteert en adviseert direct aan het CvB.
- De **onafhankelijke en gezaghebbende positie** van de ombudsfunctie wordt formeel vastgelegd.
- Voorafgaand aan de aanstelling van de ombudsfunctionaris worden in een **reglement of statuut** de taken en bevoegdheden van de ombudsfunctionaris beschreven.
- De ombudsman heeft de volgende **bevoegdheden**:
  - o signaleren van **ongewenste patronen** (bijvoorbeeld een patroon van ongewenst gedrag of sociale onveiligheid);
  - o het **gevraagd en ongevraagd advies** geven;
  - o **contact onderhouden** met alle medewerkers en studenten van de universiteit die relevant zijn voor een melding;
  - o het naar aanleiding van een melding zelfstandig en op eigen initiatief **onderzoek** doen;
  - o en kan desgewenst **een bemiddelende rol** hebben, maar niet als mediator.
- Vastlegging van het **werkgebied**: de ombudsfunctionaris signaleert en adviseert over grotere trends op het gebied van sociale veiligheid, en houdt daarbij wel oog voor de individuele casus, maar behandelt geen rechtspositionele kwesties, (individuele) meldingen die al zijn opgepakt en zaken die expliciet belegd zijn bij een specifieke commissie zoals ongewenst gedrag. De ombudsfunctionaris onderneemt wel actie als het een **patroon** betreft.
- De functie is een **aanvulling op de hulpstructuur** en mag de rollen van de vertrouwenspersonen of commissies niet dupliceren.

- Een goede vastlegging van de **afbakening** van de vertrouwenspersoon en de ombudsfunctionaris, evenals de afbakening met andere relevante partijen zoals een klachtencommissie. Het rapport geeft hierover het volgende aan: de vertrouwenspersoon is in principe partijdig en ondersteunt de melder bij het aanpakken van de problematiek. De ombudsfunctie is onpartijdig, kan onderzoek doen, en kan een bemiddelende rol spelen tussen een melder en de organisatie. De vertrouwenspersoon is gericht op de individuele melder, terwijl de ombudsfunctie juist breder kijkt en adviseert over achterliggende verbeteringen die de individuele melding overstijgen.
- Het opstellen van een **profiel voor de ombudsfunctionaris**. Daarbij is het van belang om deze te spiegelen aan de beschreven karaktereigenschappen en vaardigheden die in het rapport genoemd worden.
- Het vastleggen van een **passende invulling** van de omvang van de ombudsfunctie en de daarbij horende administratieve ondersteuning.
- Het afleggen van **verantwoording** in een jaarverslag.

Eind 2022 wordt het functioneren van het instituut universitaire ombudsfunctie binnen de sector geëvalueerd.

Daarnaast wordt in het rapport een aantal elementen genoemd waarbij een nadere invulling bij de instelling zelf mogelijk is:

- De ombudsfunctionaris heeft **geen rol als mediator**, maar kan daarvoor wel de mogelijkheden scheppen of het initiatief nemen.
- Voor de benaderbaarheid en het voeling houden met de sfeer binnen de universiteit, is **fysieke aanwezigheid** van de ombudsfunctionaris van belang. Hiervoor is het wenselijk een eenvoudig vindbare en bereikbare werkplek op of dichtbij de campus in te richten voor de ombudsfunctionaris.
- Het kunnen garanderen van **vertrouwelijkheid** is een waarborg, waarbij de ombudsfunctie medewerkers helder moet informeren over de gewaarborgde privacy. Anoniem melden wordt niet als wenselijk gezien. Als het niet bekend is wie de melder is en wat de context van de melding is, dan kan er geen hoor- en wederhoor worden toegepast.
- Tot slot moeten de instellingen kiezen voor een gecombineerde ombudsfunctionaris voor zowel de **medewerkers als studenten**, dan wel te kiezen voor een gedeelde ombudsfunctie met twee verschillende functionarissen (één voor medewerkers en één voor studenten).

Bij de implementatie moet aandacht besteed worden aan hoe het functioneren van de universitaire ombudsfunctionaris binnen de instelling wordt beoordeeld, en welke mogelijkheden daartoe zijn binnen het kader van bijvoorbeeld de beroepsprofessionaliteit. Daarbij is vooral de vraag van belang hoe je dat inricht zonder strijdig te handelen met bovenstaande uitgangspunten van onafhankelijkheid en autonomie.

Als er gekozen wordt (bijvoorbeeld door cao volgers) om de ombudsfunctie te delen met meerdere organisaties, blijven bovenstaande uitgangspunten de basis.