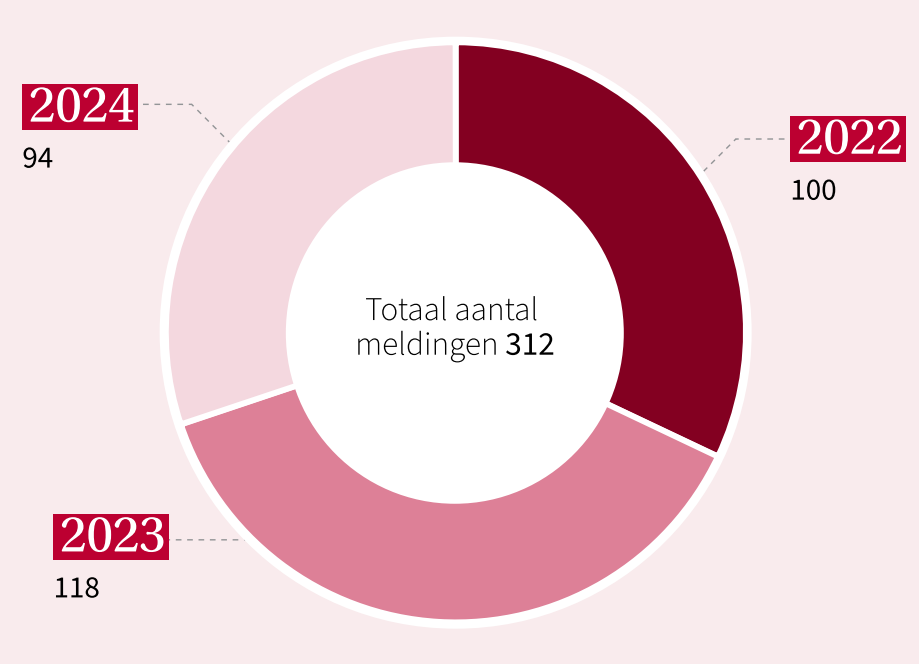
Universiteit van Amsterdam

Jaaroverzicht Ombudsfunctionaris 2024

Aantal meldingen

In 2024 heeft de Ombudsfunctionaris 94 meldingen ontvangen. Dit is een daling ten opzichte van voorgaande jaren. In de eerste helft van 2024 heeft de Ombudsfunctionaris 56 meldingen ontvangen (vergelijkbaar met 2023), in de tweede helft van 2024 waren dit 38 meldingen.





Aantal meldingen per maand

	2022	2023	2024
Januari	4	8	9
Februari	13	18	16
Maart	15	9	7
April	4	14	9
Mei	6	3	5
Juni	8	9	10
Juli	11	7	10
Augustus	7	7	3
September	7	9	2
Oktober	9	15	7
November	9	10	8
December	7	9	8

Aantal meldingen per faculteit/dienst per jaar

	2022	2023	2024	Totaal
FMG	19	31	25	75
FGw	17	19	10	46
FdT (ACTA)	11	8	9	28
FEB	6	11	10	27
AUC	2	11	5	18
FNWI	20	11	13	44
Bestuurstaf en diensten	5	12	14	31
FdR	8	11	5	24
FdG	5	3		8
Anders (Onbekend)	7	1	3	11

Bestuursstaf en Diensten per jaar

	AC	BS	FS	StS	UB
2022	1	1		3	
2023	1	4	2	1	4
2024	4	4	1		5

Meldingen per faculteit/dienst per 100 studenten, promovendi en medewerkers in 2024

Studenten

AUC	FMG	BS/D	FdR	FNWI	FEB	FGw
0,23	0,06	0,01	0,04	0,08	0,06	0,06

Promovendi

FMG	FdR	FNWI	FEB	FGw
0,73	1,04	0,25	2,90	0,68

Medewerkers

FDT	AUC	FMG	BS/D	FdR	FNWI	FEB	FGw
3,83	3,41	0,98	0,86	0,33	0,31	0,21	0,19

Hoofdaard meldingen per jaar

* Wetenschappelijke integriteit in samenhang met sociale veiligheid
**Arbeidszaken in samenhang met sociale veiligheid

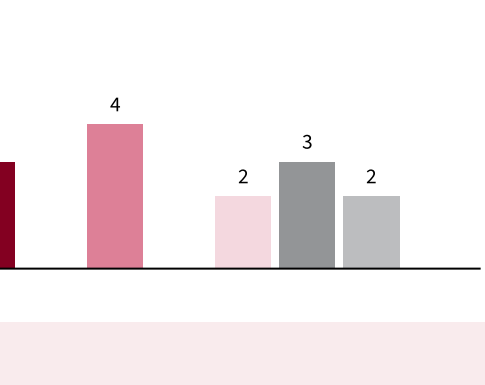


Meldingen per discriminatiegrondslag in 2024

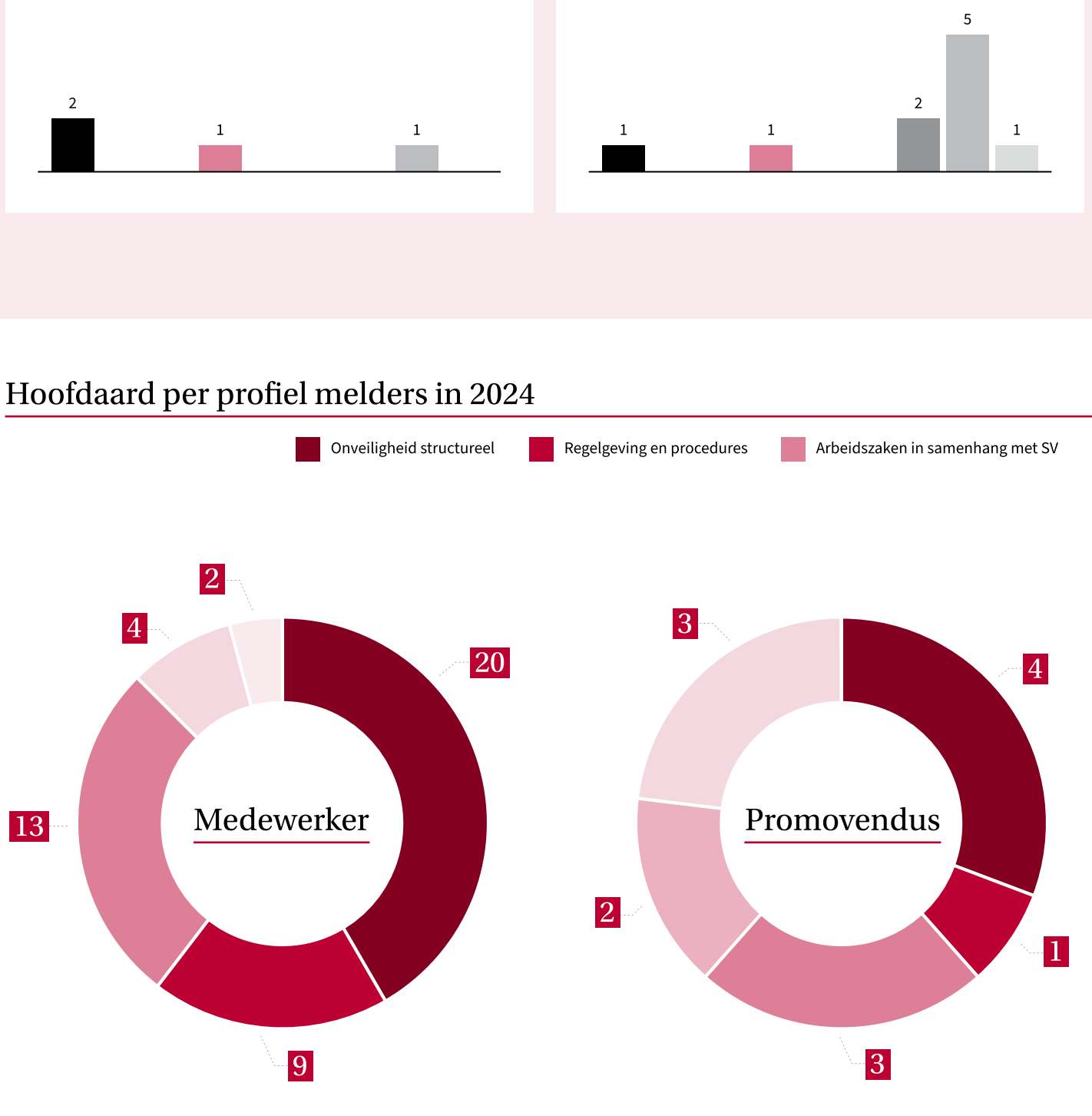
De 12 discriminatiegronden van arbeidsdiscriminatie; arbeidsrelatie, arbeidscontract, burgerlijke staat, geslacht, godsdienst, handicap/chronische ziekte, afkomst, seksuele geaardheid, leeftijd, levensbeschouwing, nationaliteit, politieke gezindheid. Bij de meeste meldingen over discriminatie is sprake van meerdere discriminatiegrondslagen.

Afkomst	8
Nationaliteit	3
Politieke overtuiging	3
Geslacht	3
Leeftijd	1

Van de ontvangen meldingen over ervaren discriminatie komt discriminatie op basis van afkomst het meeste voor.



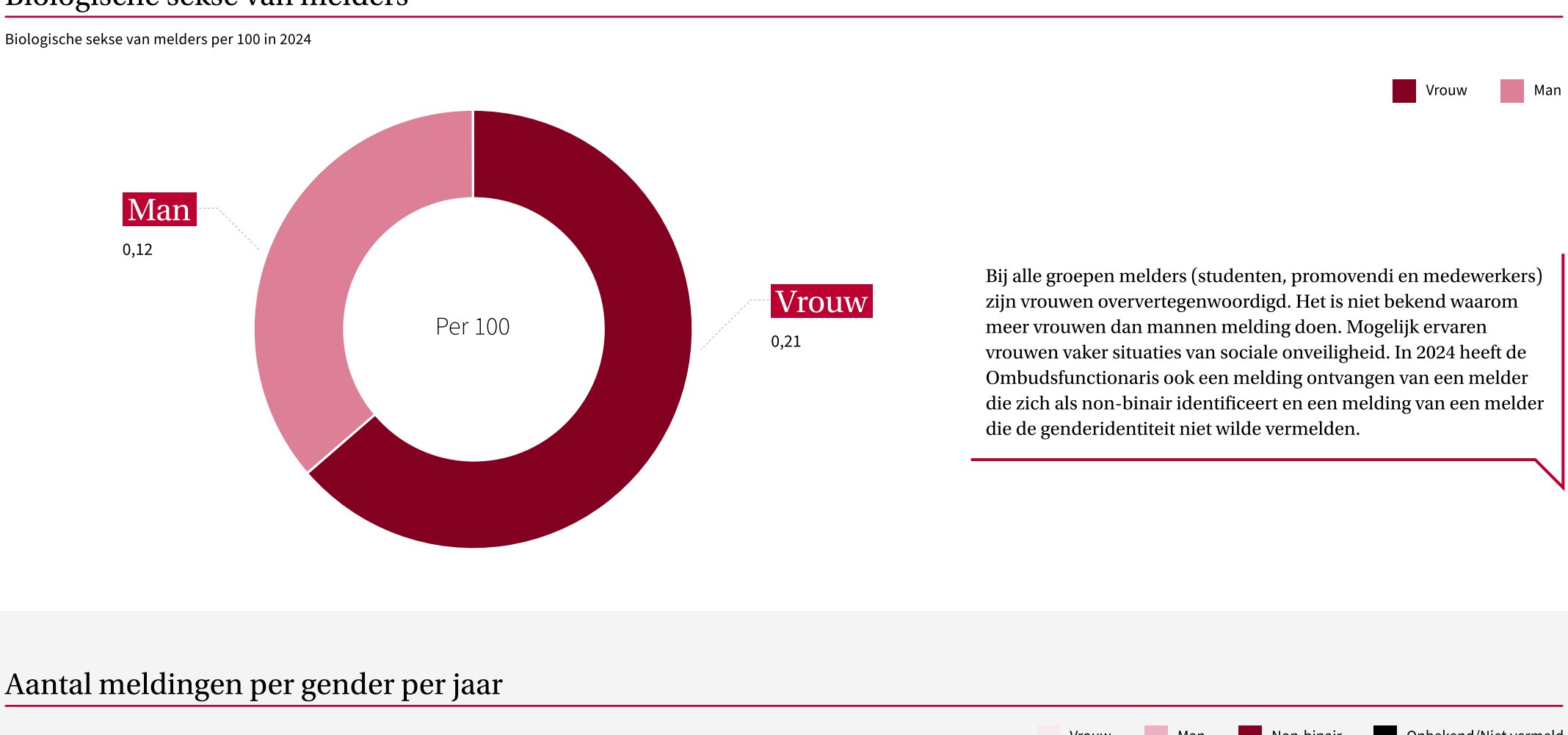
Hoofdaard meldingen per faculteit/ dienst in 2024



Net als in 2023, gingen in 2024 de meeste meldingen over ervaren onjuiste toepassing van regelgeving, procedures en beleid, gevolgd door ervaren structurele sociale onveiligheid (waarbij sprake is van een combinatie in aard van meldingen).



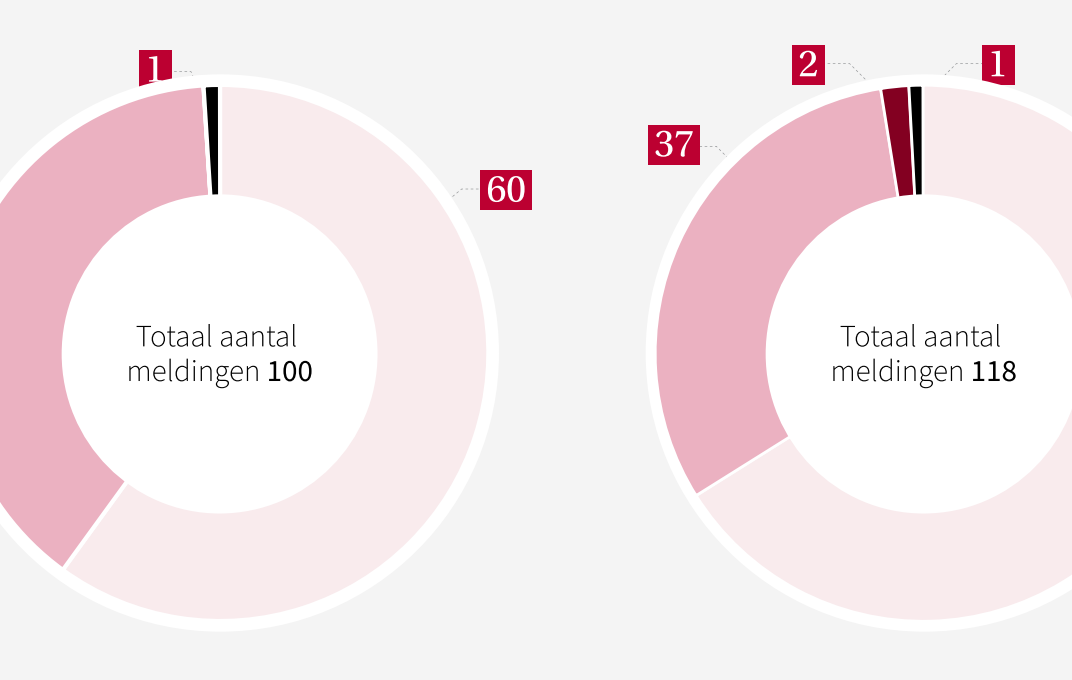
Hoofdaard per profiel melders in 2024



Gender melders

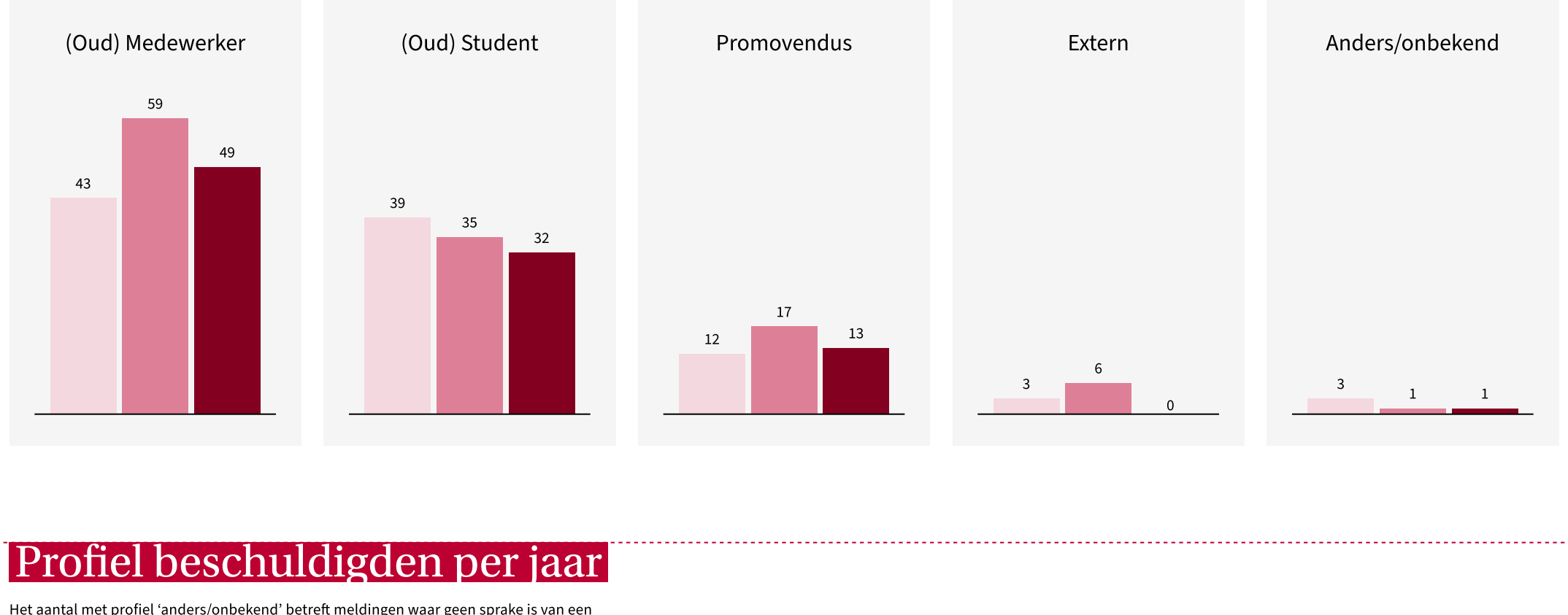
Biologische sekse van melders

Biologische sekse van melders per 100 in 2024



Bij alle groepen melders (studenten, promovendi en medewerkers) zijn vrouwen oververtegenwoordigd. Het is niet bekend waarom meer vrouwen dan mannen melding doen. Mogelijk ervaren vrouwen vaker situaties van sociale onveiligheid. In 2024 heeft de Ombudsfunctionaris ook een melding ontvangen van een melder die zich als non-binair identificeert en een melding van een melder die de genderidentiteit niet wilde vermelden.

Aantal meldingen per gender per jaar



Profiel melders per jaar

	2022	2023	2024
(Oud) Medewerker	43	59	49
(Oud) Student	39	35	32
Promovendus	12	17	13
Extern	3	6	0
Anders/onbekend	3	1	1

Profiel beschuldigden per jaar

Het aantal met profiel 'anders/onbekend' betreft meldingen waar geen sprake is van een individuele beklaagde, maar van medewerkers van afdelingen die betrokken zijn bij de uitvoering van regelgeving, procedures en beleid.

	2022	2023	2024
WP	54	55	43
OBP	23	16	12
Student	4	3	2
Anders/Onbekend	19	43	37

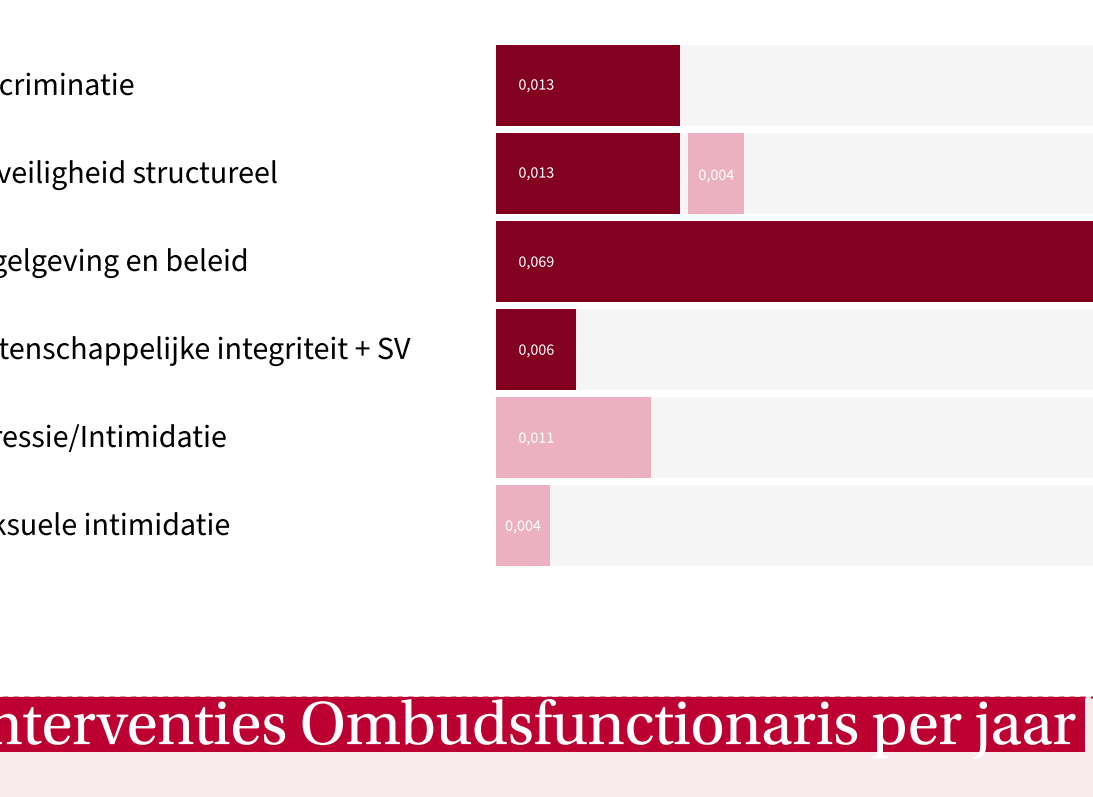
Relatie beschuldigde tot melder per jaar

De hoeveelheid meldingen waarin de relatie 'niet van toepassing' is betreft meldingen van externe melders die buiten andere classificaties vallen. Meldingen waarin de relatie 'anders' is betreft meldingen waar geen sprake is van een individuele beschuldigde, maar van medewerkers van (meestal) diensten die betrokken zijn bij de uitvoering van regelgeving, procedures en beleid.

	2022	2023	2024
Direct leidinggevende	12	21	16
Indirect leidinggevende	4	14	14
Promotor	9	5	6
Docent/begeleider	19	9	8
Andere UvA-Medewerker	10	14	2
Directe collega	7	2	6
(Mede)Student	3	1	2
Anders	32	43	38
Anoniem	3	1	0
Niet van toepassing	1	8	2

Meldingen (inter)nationale studenten per 100 in 2024





Binnen de groep studenten die melding doen zijn internationale studenten oververtegenwoordigd waarvan de meeste afkomstig buiten de EU.

Aard meldingen (inter)nationale studenten per 100 in 2024

	Internationaal	Nederlands
Discriminatie	0,013	
Onveiligheid structureel	0,013	0,004
Regelgeving en beleid	0,069	0,039
Wetenschappelijke integriteit + SV	0,006	
Agressie/Intimidatie		0,011
Seksuele intimidatie		0,004

Interventies Ombudsfunctionaris per jaar

	2022	2023	2024
Advies	32	46	31
Doorverwijzing	34	23	28
Registratie	19	30	21
Bemiddeling	9	17	13
Onderzoek		2	1

Hoe ben je bij de Ombudsfunctionaris terecht gekomen?

In 2024 is gestart met een eerste bescheiden pilot 'feedback' waarbij alle betrokkenen bij een afgeronde melding door de Ombudsfunctionaris zijn gevraagd om feedback te geven.



Hoe waardeer je het contact met de Ombudsfunctionaris?

3 (voldoende)	4 (goed)	5 (zeer goed)
1	4	5

Aanbevelingen van de Ombudsfunctionaris

1. Investeer systematisch in leiderschap en leidinggevenden op alle niveaus.

- Focus op leiderschapsontwikkeling en leidinggevende vaardigheden gericht op het bevorderen van sociale veiligheid en effectieve communicatie over gewenst gedrag.

2. Investeer in het bespreekbaar maken van (on)gewenst gedrag en de signalerings-/ meldingsbereidheid van studenten en medewerkers (inclusief promovendi).

- Draag zorg voor een vertrouwelijke en zorgvuldige registratie, opvolging en monitoring van signalen, meldingen en klachten binnen faculteiten en diensten.
- Draag zorg voor transparantie over de opvolging van een melding, wat ervan is geleerd en welke maatregelen zijn genomen ter verbetering inclusief nazorg en eventueel aanbieden van excuses als iets is misgegaan.
- Draag zorg voor voldoende bescherming van melders.
- Draag zorg voor training van medewerkers in de rol van omstander.
- Draag zorg voor het bespreekbaar maken van gewenst gedrag op alle niveaus door middel van een campagne sociale veiligheid en een gespreksleidraad voor leidinggevenden om (gewenst) gedrag bespreekbaar te maken.

3. Evalueer demonstraties, bezettingen en vernielingen UvA en ontwikkel een handelingskader voor bestuurders, leidinggevenden, studenten en medewerkers.

- Evalueer de gebeurtenissen in 2024 om hiervan te leren naar de toekomst. Met aandacht voor het recht op demonstreren binnen heldere grenzen ter borging van een (sociaal) veilig studeer- en werkklimaat binnen de UvA. Focus op verbinding, dialoog en grenzen, een handelingsperspectief voor alle betrokkenen en investeer in professionalisering van crisismanagement.

4. Zorg voor een PhD-mentor bij alle faculteiten en/ of onderzoekseenheden.

- Zorg voor een PhD-mentor buiten het begeleidingsteam waar promovendi laagdrempelig terecht kunnen met vragen, conflicten of precaire situaties en dilemma's. Zorg ook voor scholing, training en voorlichting van promovendi op het gebied van sociale veiligheid.

5. UvA-huis op orde: verbeter de bestuurlijke informatie en besturing van de UvA.

- De informatiehuishouding van de UvA is niet zodanig ingericht dat eenvoudig én aantoonbaar geconstateerd kan worden dat gewerkt wordt zoals afgesproken. Om adequate sturing mogelijk te maken en een eenduidige toepassing van processen, regelgeving en beleid te borgen, is een adequate informatiepositie essentieel. Net als heldere rollen, eigenaarschap, verantwoordingsplicht (accountability) en adequate besturing (centraal en decentraal).

6. Evalueer de uitvoering van het 'Reglement landelijke adviescommissie functie ordenen Nederlandse universiteiten' in relatie tot de UvA Contourennota Docentenbeleid en tref waar nodig verbetermaatregelen.

- Aandachtspunten voor de evaluatie zijn onder andere de behandeltermijn en doorlooptijd, transparantie en communicatie over en tijdens proces, ondersteuning van medewerkers in relatie tot rol leidinggevenden en HR.

7. Ontwikkel een helder kader met betrekking tot de positie van medezeggenschapsraden (zoals Facultaire Studentenraden) en ondersteun studenten en medewerkers bij conflicten.

- Ontwikkel een helder juridisch kader voor de positie van medezeggenschapsraden (taken en verantwoordelijkheden, relevante wet- en regelgeving, formele escalatieroutes bij conflicten) en ondersteun studenten en medewerkers.

8. Aandacht voor uitvoering deel van aanbevelingen 2023-2022:

- a. Evalueer de uitwerking van de 'Regeling ter behandeling van klachten van personeelsleden en studenten' (2021) in de praktijk en tref waar nodig verbetermaatregelen.
  Aandachtspunten voor de evaluatie: behandeltermijn, communicatie over en tijdens procedure aan betrokkenen, ondersteuning van partijen en nazorg.
- b. Regel de benodigde waarborgen voor student-assistenten.
  Aandachtspunten gelet op kwetsbare positie: duidelijkheid over taken, verantwoordelijkheden, beloning, ondersteuning en bescherming als medewerker en voldoende waarborgen tegen mogelijke belangenvermenging.
- c. Evalueer rol, positie, invulling en werkwijze van de vertrouwenspersoon individuele rechtspositie.
- d. Voer structureel exitgesprekken met medewerkers.
- e. Investeer in betere voorlichting van studenten over (on)gewenst gedrag en de mogelijkheden van ondersteuning (bijvoorbeeld in vorm van een animatiefilmpje, ter inspiratie Toestemming zo simpel als thee).
- f. Besteed aandacht aan maatwerk bij informatie voor internationale studenten, promovendi en medewerkers. Investeer in toegankelijke informatie, voldoende ondersteuning en begeleiding, in het bijzonder van internationale studenten. Daarnaast is de aanbeveling gedaan om te investeren in culturele vaardigheden van medewerkers die regelmatig contact hebben of samen werken met internationale studenten of medewerkers.
- g. Draag zorg voor een nadere uitwerking én implementatie van de Gedragscode van de UvA (betekenis hiervan in de praktijk).