



Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955
E-mail: cor@uva.nl

Datum	Telefoon	Uw kenmerk
12 februari 2021	020 525 6955	2020cu0973
Contactpersoon	Bijlagen	Ons kenmerk
Mw. mr. N.M. Nagobi	0	Cor21/u04

Onderwerp
Reactie op instemmingsverzoek ombudsfunctionaris

Geacht College,

Ten eerste wil de COR u danken voor een aangenaam informeel overleg over sociale veiligheid. De COR hoopt dat daarmee de samenwerking op dit onderwerp is versterkt.

Tijdens het informeel overleg over sociale veiligheid d.d. 29 januari 2021 heeft de COR u op de hoogte gesteld zich zorgen te maken over verschillende onderdelen van het huis van sociale veiligheid. Wat betreft het profiel van de Ombudspersoon komt de COR tot de conclusie dat er geen duidelijkheid is over wie het functioneren van de deze functionaris beoordeelt en wie afspraken kan vastleggen over verbeterpunten in het functioneren, zonder dat de onafhankelijkheid van de functie wordt aangetast. Deze zorg is dus niet bij de COR weggenomen en daarom maakt de COR u kenbaar geen instemming te kunnen geven op het conceptprofiel ombudsfunctionaris.

Naast de bovengenoemde zorg heeft de COR nog een aantal vragen en opmerkingen over het conceptprofiel en het document over de inbedding en werving van de ombudsfunctionaris. Er hebben inderdaad voorjaar 2020, zoals in de 'Inbedding en wervingsprocedure' verwoord, '...gesprekken plaats gevonden met de Centrale Ondernemingsraad... over de inbedding en het profiel van de ombudsfunctionaris' (p. 2, hfdst. Kader). De COR verwachtte echter de rapportage (inbeddingsdocument) en profiel te ontvangen ter afstemming, als logisch vervolg op deze gesprekken, in plaats van een instemmingsverzoek. In andere woorden, de COR had het op prijs gesteld als zij in een eerdere fase informeel was geraadpleegd bij de verwerking van de gesprekken dan pas bij het instemmingsverzoek.

Evaluatie van de ombudsfunctionaris

De COR hecht in dezen waarde aan het rapport Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie (Sofokles) waarin het volgende staat: 'Een ombudsfunctionaris hoeft niet per sé in een beoordelingssituatie gebracht te worden, want dat kan ten koste gaan van diens onafhankelijkheid. Indien er sprake is van een evaluatie van de ombudsfunctionaris, dan is het zeer belangrijk dat de evaluatie goed wordt neergezet in afstemming met de medezeggenschap...Het toetsen aan objectieve randvoorwaarden strekt meer tot de aanbeveling: wordt er snel gereageerd, is er een jaarverslag, hoe is bereikbaarheid en zichtbaarheid, hoe wordt de kennis en kunde op peil gehouden, vindt er intervisie plaats.' (p.16, Evaluatie). De COR ziet graag dat er een jaarlijkse evaluatie wordt ingesteld. De COR ziet verder graag dat de volgende zaken worden vastgelegd in het profiel en/of het reglement van de ombudsfunctionaris:

Ons kenmerk
Cor21/u04

- Evalueer de effectiviteit en tevredenheid onder melders, klagers en beklagden m.b.v. een (anonieme) enquête na het uitbrengen van het advies. Ook in het traject van nazorg moet zo'n evaluatie, bijvoorbeeld na een jaar, plaatsvinden om de effectiviteit van de opvolging van het gegeven advies te toetsen.
- Maak concreter in het profiel wie/welke partijen in de (her)benoemingscommissie zitten, en wat precies hun rechten zijn (instemming/advies).
- Werk de objectieve randvoorwaarden in samenwerking met de medezeggenschap uit, zoals hierboven bedoeld, en zorg dat deze vanaf de aanstelling van de ombudsfunctionaris in werking zijn.
- De resultaten van de objectieve randvoorwaarden worden in het jaarverslag van de ombudsfunctionaris verwerkt.
- Onderzoek of het mogelijk is dat een extern onafhankelijk bureau de verschillende vrijgegeven documenten (rapporten, waarnemingen, (on)gevraagde adviezen en jaarverslagen) periodiek (jaarlijks) objectief beoordeelt. En geef dit advies een belangrijke rol bij de herbenoeming, om zo de onafhankelijkheid te borgen.

Conceptprofiel ombudsfunctionaris

1. In het profiel staan verschillende opsommingen van vaardigheden, competenties en eigenschappen. Het is niet duidelijk hoe deze van elkaar onderscheiden worden en of ze een volgorde van belang aangeven. Zo niet, dan raadt de COR aan deze te vervangen door bullets en om de groeperingen duidelijker te maken.
2. De COR ziet graag, gezien het belang, dat punt 4 in het hoofdstuk Kennis meer naar boven wordt gehaald: 'Heeft kennis, ervaring en visie op thema's als inclusiviteit, sociale veiligheid, discriminatie en diversiteit.'
3. De COR vindt het belangrijk om voor herbenoeming een uitgebreide evaluatie uit te voeren, in samenspraak met de medezeggenschap en afspraken hierover vast te leggen zodat de verwachtingen gelijk zijn.

Inbedding en werving

Gezien de titel van dit document verwachtte de COR meer te lezen over de uiteindelijke inbedding van de ombudsfunctionaris binnen het huis van sociale veiligheid en om inzichten te krijgen over de samenwerking tussen deze persoon en de andere functionarissen, zoals de vertrouwenspersonen. De Ombudspersoon a.i. heeft de opdracht gekregen om hierover te adviseren en heeft hier, zoals eerder gemeld, ook uitgebreid van gedachten over gewisseld met de COR. Helaas ziet de COR hier erg weinig van terug in dit document. Graag wordt de COR geïnformeerd over deze inbedding en de visie met betrekking tot het huis van sociale veiligheid en de relaties tussen de verschillende actoren.

Hieronder de bijkomende vragen en twijfels puntsgewijs:

1. Er staat vermeld op p. 3 onder Toegankelijkheid '...dat het werk van de ombudsfunctionaris dat van andere commissies en vertrouwenspersonen niet mag dupliceren.' Echter, 'De ombudsfunctionaris heeft in de meeste gevallen de functie van luisterend oor, raadgever, adviseur' (p.2, De rol en de meerwaarde van de ombudsfunctionaris). Dit komt overeen met de functie van de vertrouwenspersoon die de eerstelijns opvang doet in het huis van sociale veiligheid. Betekent dit als een student of medewerker bij een vertrouwenspersoon is geweest, zich niet meer bij de ombudsfunctionaris mag melden? Wat is dan nog het nut van een vertrouwenspersoon? Hiermee zou de functie van vertrouwenspersoon kunnen komen te vervallen. Bovendien wordt hiermee een enorme drempel opgeworpen om zich bij de ombudsfunctionaris te kunnen melden.
2. Onder de Reikwijdte (p.4) wordt gemeld dat 'De ombudsfunctionaris houdt zich in hoofdzaak bezig met meldingen rond (structureel) ongewenst gedrag, maar medewerkers en studenten

Ons kenmerk
Cor21/u04

- kunnen ook meldingen doen over andere onderwerpen.’ Aan wat voor meldingen moet hier worden gedacht?
3. ‘De ombudsfunctionaris neemt de melding **niet** in behandeling ingeval dat... De melding op het moment van melding al opgepakt wordt door een mediator, HR of vertrouwenspersoon’ (p. 4, Reikwijdte, punt 5). De COR vraagt zich af wat een klager/beklaagde kan doen indien er sprake is van ontevredenheid over het functioneren?
 4. De COR ziet graag terug dat de ombudsfunctionaris verplicht tijdig meldt indien de ombudsfunctionaris betrokkene(n) kent. En de optie wordt gegeven om zich in dergelijk geval tot externe ombudsfunctionaris te wenden.
 5. Worden eventuele adviezen uit het rapport van de Taskforce Sociale Veiligheid meegenomen? Dit wordt niet vermeld.
 6. Er wordt op p. 2 onder Kader gesproken over ‘de evaluatie van de Pilot’. Graag ontvangt de COR dit document.
 7. ‘Elke medewerker en student is zelf medeverantwoordelijk voor het realiseren van een prettige studeer- en werkomgeving voor zichzelf en voor anderen’ (p.2, De rol en de meerwaarde van de ombudsfunctionaris). In principe begrijpt de COR wat u hier zegt, echter is het een uitdaging om deze medeverantwoordelijkheid te nemen indien er sprake is van ongewenst gedrag zonder dat het nog meer schadelijk is voor de eigen carrière of werkplezier.
 8. ‘Leidinggevenden en docenten zijn van cruciale betekenis in het bereiken van een veilig werk- en studieklimaat. Daarom is het noodzakelijk om te investeren in bewustwording en het versterken van het handelingsrepertoire van leidinggevenden en docenten’ (p.2, De rol en de meerwaarde van de ombudsfunctionaris). De COR steunt dit initiatief: leidinggevenden en docenten kunnen niet volledig verantwoordelijk gehouden worden bij onkunde of gebrek aan inzicht/kennis. Hier heeft de UvA als werkgever een medeverantwoordelijkheid. De COR ziet graag dat hier een apart plan voor wordt opgesteld; hier draagt de COR graag aan bij.
 9. Onder ‘Taken, bevoegdheden en verantwoording’ ziet de COR graag terug dat de ombudsfunctionaris ook een lijn heeft met de COR (en CSR) in de vorm van regelmatig overleg, in ieder geval voor het bespreken van rapporten, waarnemingen, (on)gevraagde adviezen en jaarverslagen. Dus meer dan alleen de aanstelling van een ombudsfunctie conform de WOR, wat wordt vermeld in de ‘Inbedding en werving’.
Ook in het rapport van Sofokles staat: ‘Binnen de universiteit bestaan verschillende vormen van medezeggenschap op verschillende niveaus. De medezeggenschap informeert en adviseert het bestuur op onderwerpen die betrekking hebben op de veiligheid, gezondheid of het welzijn van het personeel op grond van de WOR12. Dit maakt de medezeggenschap een belangrijke gesprekspartner voor de ombudsfunctie. Er zijn ombudsfunctionarissen die actief aanhaken bij overleggen van de medezeggenschap of af en toe contact opzoeken om te overleggen over actuele onderwerpen die spelen bij de medezeggenschap of de ombudsfunctie. Daarnaast wordt de medezeggenschap betrokken bij de beleidsvorming en de aanstelling van een ombudsfunctieconform de WOR. Het is daarom aan te raden dat de ombudsfunctie contact onderhoudt met de verschillende vormen van medezeggenschap’ (p. 15).
 10. De COR wordt graag tegelijkertijd met het CvB op de hoogte gesteld over rapporten, waarnemingen, (on)gevraagde adviezen en jaarverslagen.
 11. De omvang van de ondersteuning jaarlijks evalueren, zoals aangedragen in het rapport Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie (Sofokles, p. 20): ‘De benodigde tijd en behoefte aan ondersteuning van de ombudsfunctie zou jaarlijks afgestemd kunnen worden op de praktijk’. (Ook ad 8 van betreffende rapport).
 12. ‘Een aanbeveling is een jaarlijks budget te reserveren voor de ombudsfunctie met o.m. de volgende componenten’ (Omvang van de functie en ondersteuning, p.6). Budget reserveren is verstandig om zorg te dragen dat er ruimte is in de begroting, maar als meer budget nodig is om



Ons kenmerk
Cor21/u04

de sociale veiligheid te garanderen is het noodzakelijk dit budget te verruimen. In andere woorden, dit budget mag niet beperkend werken.

13. De COR stelt voor dat de functie wordt ingevuld voor 4 jaar in plaats van 5 jaar; gelijk aan die van de benoeming van het CvB. ‘Uit de interviews blijkt dat het minimaal 3 tot 5 jaar vraagt voordat een ombudsfunctionaris echt zicht heeft op wat er speelt op de universiteit en daarin een verandering te bewerkstelligen’ (Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie, Sofokles, p.16)

De COR hoopt hierover op korte termijn van gedachte te kunnen wisselen.

Hoogachtend,

Gerwin van der Pol,
Voorzitter

Erella Grassiani,
Vicevoorzitter