TALK
BY SOFOKLES

OMBUDSFUNCTIE UNIVERSITEITEN

WELKOM

16 september 14:00 uur – 16:00 uur

Microfoon graag dempen

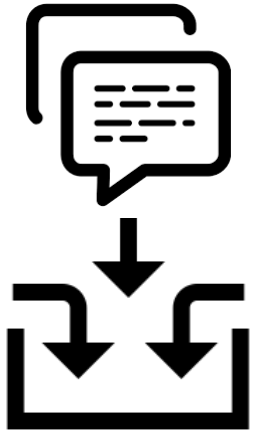
Aanbevelingen en vragen in de chat

Bij geen gehoor, meld dit in de chat

Geen chat beschikbaar? Mail info@sofokles.nl

Inleiding

- Inrichten ombudsfunctie: uiterlijk 1 juli 2021
- Elke universiteit is uniek
- Aanbevelingen en ervaringen delen
- Elkaar inspireren als sector



Programma

- Presentatie onderzoek *Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie*, door Sean Stevenson
- Ombudsfunctionaris TU Delft: Job van Luyken
- Expert Integriteit en Sociale veiligheid CAOP: Marjolein van Dijk
- Afsluiting door SoFoKleS

Sheets en contactgegevens sprekers worden na afloop van de Talk per mail aan de deelnemers gestuurd.

Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie

Aanpak en Aanbevelingen

SoFoKleS TALK
16 september 2020
Sean Stevenson

Overzicht

- Aanpak
- Sector
- Uitdagingen
- Aanbevelingen

Aanpak

19 groepsinterviews via Teams

met 43 verschillende personen

Evaluatie behoeften en wensen in de sector,

Evaluatie van de pilot aan 4 universiteiten:

- Universiteit Twente
- Erasmus Universiteit Rotterdam
- Technische Universiteit Delft
- Universiteit Maastricht

Geïnterviewden

- Ombudsfunctionarissen
- HR directeuren en HR medewerkers
- Medezeggenschap
- College van Bestuur
- Universitair Netwerk Vertrouwenspersonen
- Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
- Promovendi Netwerk Nederland
- Studentenvertegenwoordiging ISO en LSVb
- Vakbondsbestuurders

Sector ambitie

‘De Nederlandse universiteiten streven naar een gezonde, veilige werk- en leeromgeving’

…maar juist bij universiteiten bepaalt sociale veiligheid de kwaliteit van de core business:

- Kennisoverdracht in het onderwijs
- Waarheidsvinding in het onderzoek

Een veilige werk- en leeromgeving is essentieel voor het succes van élke universiteit, voor het werven van toponderzoekers tot studiesucces

Sector kenmerken

inherent aan de huidige inrichting van de universitaire sector

- Zowel onderzoek als onderwijs
- Grote hiërarchische instellingen
- Publieke en private inkomsten
- Veel tijdelijke onderzoeksprojecten
- Verschillende groepen en leeftijden
- Veel samenwerkingspartners
- Public service motivation
- Verschillende zorgstructuren

Uitdagingen

- Ambities van de sector
- Maatschappelijke ontwikkelingen
- Eigen ontwikkeling als lerende organisaties

- **Formele en juridische grenzen**
  moeten gehandhaafd worden
- **Onmogelijk gedrag vast te leggen in norm**
  te complex, wisselt voortdurend
- **Elke gezonde werkomgeving**
  open communicatie over grijze gebieden
- **Gedragingen en normen**
  benoemen, bevragen en herbevestigen
- **Zichtbaar voorbeeldgedrag**
  juridificering kan contraproductief zijn

Uitdagingen

Wat wil je als organisatie?

- Het gaat uiteindelijk om een **lerend vermogen** waarbij *het gedrag* en *het beleid* van de organisatie steeds leert, verder verbetert en zich kan aanpassen aan verandering.

Uitdagingen

Lerende organisatie

- **Waar veel mensen samenwerken**:
  vraagstukken rondom sociale veiligheid

- **Verantwoordelijkheid héle organisatie**
  Leidinggevenden: grotere verantwoordelijkheid, ook bij aanpakken ongewenst gedrag

Pas als je ongewenst gedrag benoemt

kan je iets aan doen en er van leren:

- Ongewenst gedrag zou je allereerst met **betrokkene** moeten (kunnen) bespreken
- Als dat niet kan of werkt: dan is de **leidinggevende** het aanspreekpunt
- Als dat niet kan of werkt: dan met de **decaan**, **directeur** van een dienst of **HRM**

Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie

Aanbevelingen

Aanbevelingen

Voorbereiding

- **Inventarisatie behoeften**
- **Verkennen zorgstructuur** — *regels, procedures, actoren*
- **Samen met Medezeggenschap** — *profiel, sollicitatieprocedure*
- **Introductietraject en buddy**
- **Werkwijze, anonimiteit en afbakening** — *vastleggen, communiceren*

Zichtbaar

- Zichtbaarheid en vindbaarheid essentieel — *hiërarchisch direct onder CvB*
- Ruimte on campus, onopvallend bezoeken

Aanbevelingen

Inzet en ondersteuning

- Universitaire Ombudsfunctie: **minimaal 0,6 tot 1 FTE**
- Benoemingsperiode: **minimaal 2 tot 3 jaar**
- Administratieve ondersteuning

Kennisuitwisseling

- **Individuele probleemoplossing** loont *ervaring én besparing*
- **Ongevraagd advies** aan HR afdeling, CvB
- **Contactpersoon** centrale HR afdeling
- **Intervisie**

Aanbevelingen

Bevoegdheden

- **Adviseren**, gevraagd en ongevraagd
- **Onderzoek**
- **Informatie opvragen** bij centrale afdeling HR
- **Spreken** medewerkers en studenten, eventueel **bemiddelen**
- **Signaleren van patronen** cultuur, beleid, terugkerende meldingen

Aanbevelingen

Afbakening

- Alléén zaken die betrekking hebben op de universiteit:
- Géén zaken die bij een advocaat thuis horen (zoals strafbare feiten), of
- opgepakt zijn door een mediator, of bij personeelszaken liggen, of
- expliciet zijn belegd bij specifieke commissie / functionaris.

Onafhankelijkheid

- **Onafhankelijkheid en onderzoeksmandaat** formeel uitwerken, vaststellen
- **Vaste contactmomenten** CvB, jaarlijks terugkoppelen van bevindingen
- **Evaluatie** van de functie, de regeling en de afspraken na 2 tot 3 jaar

Dank u wel voor uw aandacht

- De ombudsfunctie is het sluitstuk van de zorgstructuur
- Op basis van structureel advies is de ombudsfunctie het startpunt van beleidsverbetering

Sociale veiligheid op de werkvloer

Marjolein van Dijk MSc

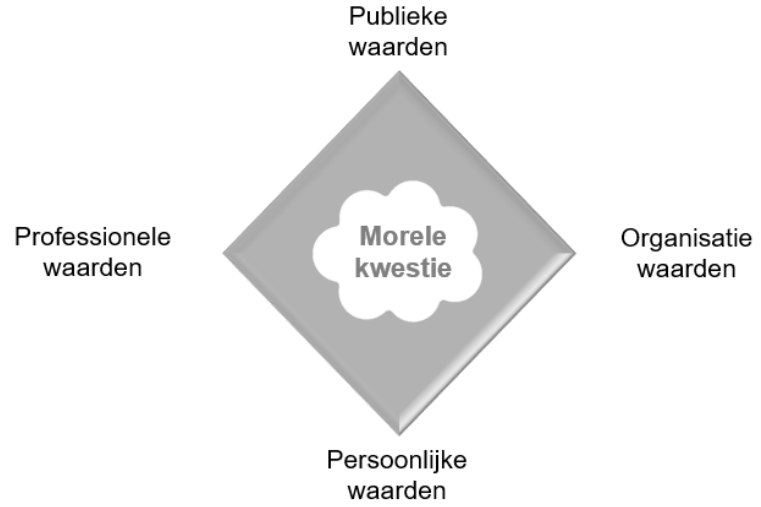
Senior adviseur

Coördinator integriteit en sociale veiligheid

Sociale veiligheid en integriteit

- Integriteit = Gedrag dat coherent is met de waarden en normen binnen een specifieke sociale context (plaats & tijd)
- Plaats & tijd gebonden
- Wat is (on)gewenst gedrag?
- Sociaal veilige werkomgeving

Bonusverhoging topman Air France-KLM gaat niet door: 'Past niet in deze zware crisis'



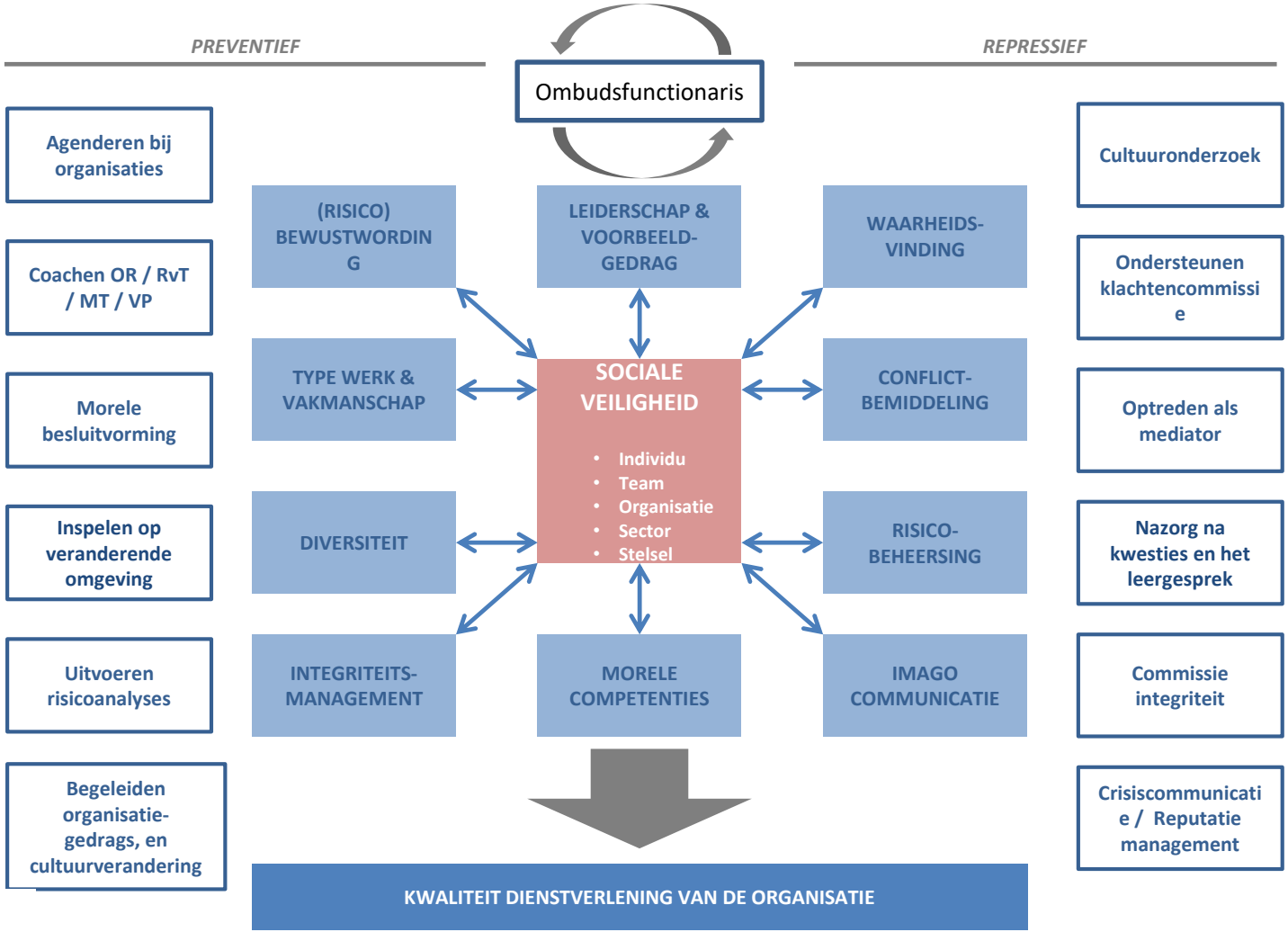
Waarom zo complex?

Algemeen

- Bespreken / aanspreken vinden mensen moeilijk
- Weinig aandacht voor ethisch leiderschap
- Weinig aandacht voor kritische tegenspraak / blinde vlekken
- Positie moreel kompas verschilt
- Ontremmend effect van macht
- Groepsdynamiek
- Juridisering

Specifiek

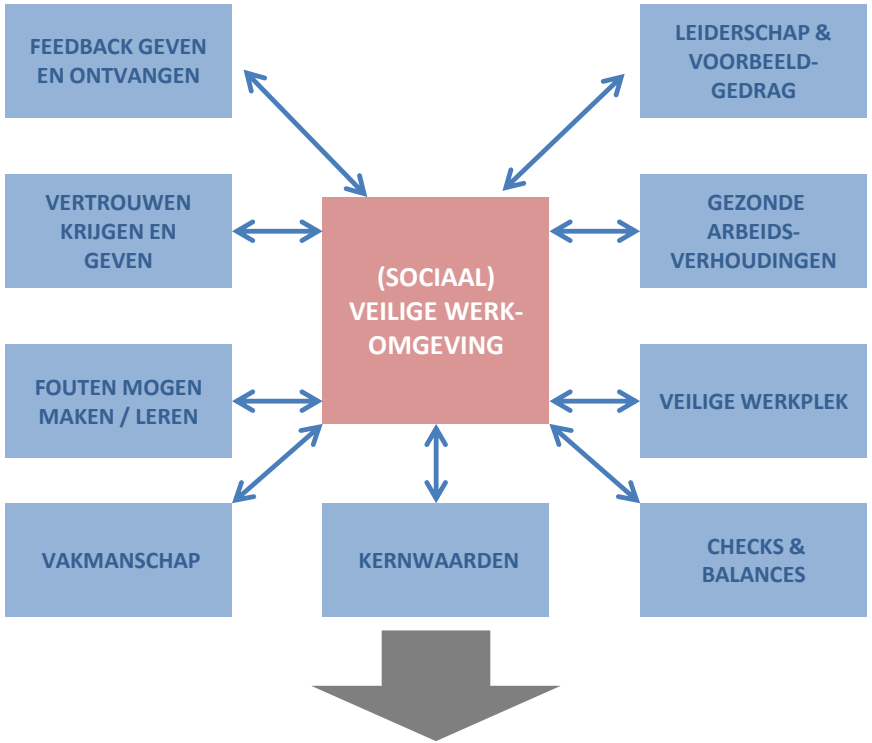
- Sterke hiërarchie
- Afhankelijkheidsrelaties


PREVENTIEF
REPRESSIEF
Ombudsfunctionaris
Agenderen bij organisaties
Coachen OR / RvT / MT / VP
Morele besluitvorming
Inspelen op veranderende omgeving
Uitvoeren risicoanalyses
Begeleiden organisatie-gedrags, en cultuurverandering
(RISICO) BEWUSTWORDING
LEIDERSCHAP & VOORBEELD-GEDRAG
WAARHEIDS-VINDING
TYPE WERK & VAKMANSCHAP
SOCIALE VEILIGHEID
Individu
Team
Organisatie
Sector
Stelsel
CONFLICT-BEMIDDELING
DIVERSITEIT
RISICO-BEHEERSING
INTEGRITEITS-MANAGEMENT
MORELE COMPETENTIES
IMAGO COMMUNICATIE
Cultuuronderzoek
Ondersteunen klachtencommissie
Optreden als mediator
Nazorg na kwesties en het leergesprek
Commissie integriteit
Crisiscommunicatie / Reputatie management
KWALITEIT DIENSTVERLENING VAN DE ORGANISATIE

@CAOP

GOED WERKNEMERSCHAP

GOED WERKGEVERSCHAP



@CAOP

Sociale veiligheid bevorderen - teamprestatie

Verschillende rollen en verantwoordelijkheden

Gedeeld doel: veilige en integere organisatie

Samenwerking en coördinatie

Sleutelfiguren:

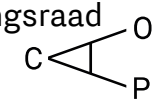
(Top)management

Ombudsfunctionaris

Integriteitscoördinator

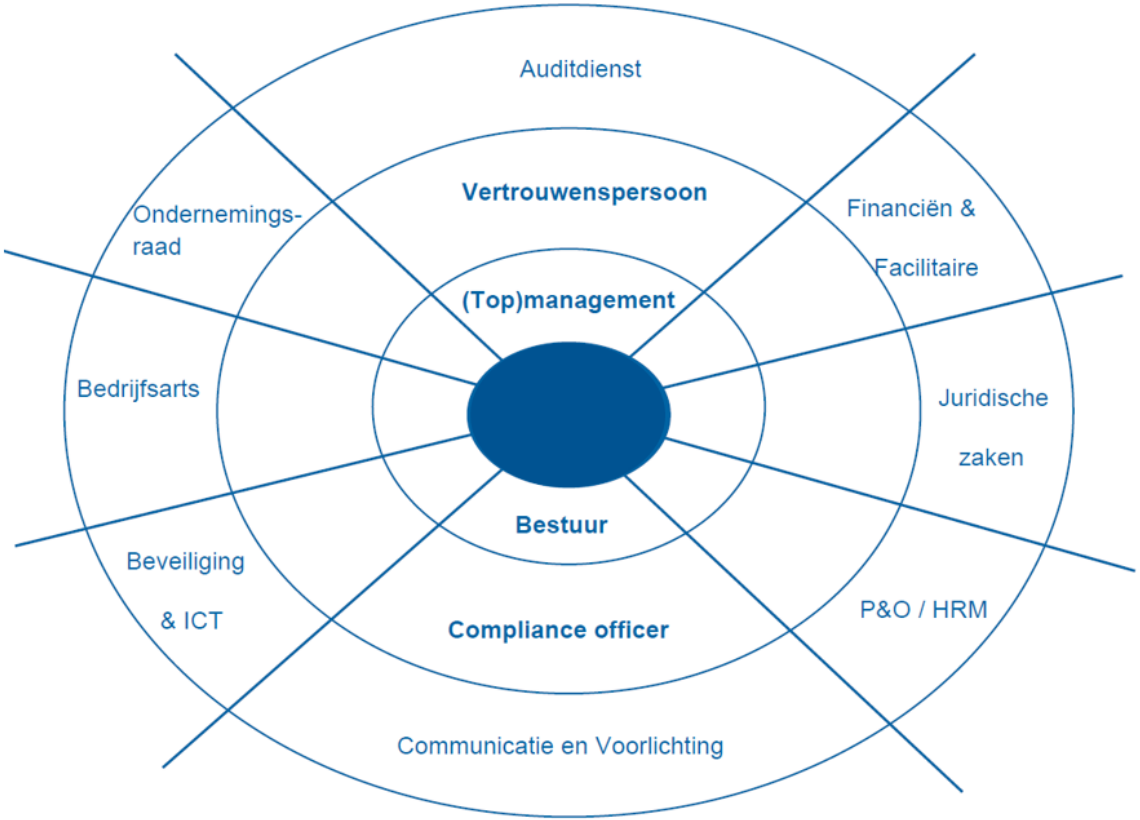
Vertrouwenspersoon

Ondernemingsraad



Zorgstructuur - Verbinden en samenwerken

Ombudsfunctionaris



Belangrijk

- Zorg voor studenten en medewerkers die een melding doen
- Geen benadeling
- Onafhankelijk een melding oppakken
- Zelf onderzoek doen of laten uitvoeren?
- Ontzorgen - regie nemen: niet van kastje naar de muur
- Zichtbaar handelen op incidenten
- Zorgstructuur op orde
- Leer van ervaringen

Alternatieven

- Onafhankelijke Commissie Integriteit Financiën
- Onafhankelijke Personeelsraadspersonen
- Onafhankelijke Commissie Integriteit J&V
- Tijdelijk extern meldpunt ongewenst gedrag – UvA

Ombudsfunctionaris bij andere organisaties

- Nationale Ombudsman

- Gemeentelijke Ombudsman

bijv. Den Haag, Utrecht, Amsterdam, Rotterdam

- Ombudsfunctionaris Politie

- Ministeries:
  - Ombudsfunctionaris personeel en coördinator vertrouwenspersoon - ministerie van OCW
  - Personeelsraadgever - ministerie VWS
  - Twee Raadsmannen - ministerie SZW

- Ombudsfunctionaris - Medisch Centrum Leeuwarden

Ombudsfunctionaris – POLITIE

Doelgroep	(voormalige) Politiemedewerkers
Doel	Is inzetbaar op het gebied van gezondheid, integriteit en sociale veiligheid

Taken ombudsfunctionaris	• Informeren, adviseren, bemiddelen
	• Onderzoek (laten) doen naar:
	  • meldingen over bejegening van medewerkers en leidinggevenden
	  • Sociale veiligheid in de organisatie
	• Signaleert trends rondom actuele thema's en reflecteert kritisch op relevante aandachtsgebieden richting de korpsleiding
	• Adviseert over vraagstukken die de politie raken, met de focus op een veilige, gezonde, integere en inclusieve werkomgeving

Bureauondersteuning	• CAOP doet eerste intake en registratie • Bureauondersteuning met aantal medewerkers
Benoeming	3 jaar
Gepositioneerd	Onder de korpschef, staat naast de formele organisatiestructuur

Voorbeeld ministeries

1. Ombudsfunctionaris personeel en coördinator vertrouwenspersoon - ministerie van OCW
2. Personeelsraadgever - ministerie VWS
3. Twee Raadsmannen - ministerie SZW

- Rechtspositionele vraagstukken en dreigende conflicten die arbeidsgeschillen kunnen worden

➢ Niet ongewenst gedrag of integriteitsvraagstukken

- Luisterend oor, doorverwijzen, bemiddelen of adviseren

➢ Geen onderzoek

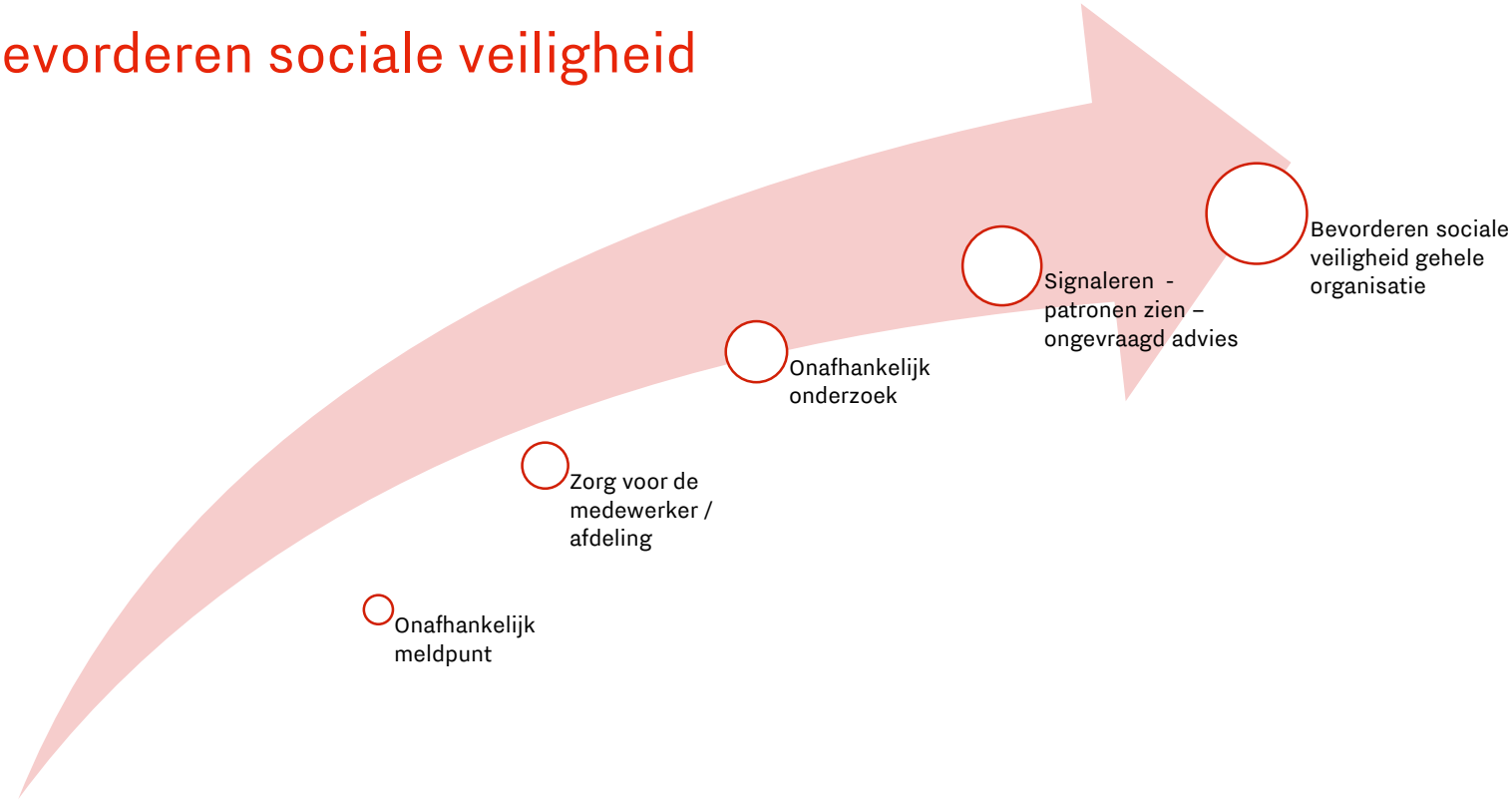
Ombudsfuncties - overeenkomsten

- Onpartijdig
- Gevraagd én ongevraagd advies
- Bemiddelen
- Signalerende rol

Ombudsfuncties –Verschillen

- Doelgroep
- Doel
- Verrichten van onafhankelijk onderzoek
- ‘Onafhankelijk’
- Secretariële ondersteuning en eigen budget
- Ruime bevoegdheden: dossiers inzien e.d.
- Contact met peergenoten

Bevorderen sociale veiligheid



Meer weten?

https://www.caop.nl/expertises/sociaal-veilige-werkomgeving/

m.vandijk@caop.nl

Hartelijk dank voor uw aanwezigheid

What´s next bij SoFoKleS?

Maak werk van
werkdruk

Universiteiten delen hun aanpak

22 september
10.30 - 11.30 uur
Online, Microsoft Teams | sofokles.nl

TALK
BY SOFOKLES

Loopbaanoriëntatie van promovendi, postdocs en junior docenten

1 oktober
11.00 – 12.00 uur
Online, Microsoft Teams I sofokles.nl

SOFOKLES
SOCIAAL FONDS KENNISSECTOR