



College van Bestuur

| | | | |
|---------------------|---|-----------------------|-------------------|
| <i>Nummer</i> | - | <i>Datum</i> | 11 juli 2024 |
| <i>Uw brief van</i> | - | <i>Doorkiesnr.</i> | 06-28 89 48 17 |
| <i>Onderwerp</i> | Jaarverslagen vertrouwenspersonen en ombudsfunctionarissen | <i>Contactpersoon</i> | Pauline Vincenten |

Geacht College,

De Universiteitsraad heeft op 8 juli jl. de jaarverslagen van de vertrouwenspersonen en ombudsfunctionarissen met u besproken.

(1) De Universiteitsraad constateert een stijging in de hoeveelheid meldingen bij de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag. Zij vraagt zich af of dit het gevolg is van de verhoogde aandacht voor sociale veiligheid, van betere toegankelijkheid van de vertrouwenspersoon, of van veranderende tijden waar meer conflicten spelen dan voorheen. De aanname bij dit soort beleid is dat we zoveel mogelijk indicatoren moeten verzamelen om te zien waar sociale onveiligheid vandaan komt en dit is daar onderdeel van.

De Universiteitsraad waardeert de toezegging dat het College voortaan niet één keer per jaar, maar drie keer per jaar met ombudsfunctionarissen en vertrouwenspersonen zal spreken om de verschillende oorzaken en mogelijke oplossingen in kaart te brengen. Het actieplan Sociale veiligheid zal in de september-oktober cyclus besproken worden met de Universiteitsraad. Het zal dan nog geen kant en klaar plan zijn, maar de Collegevoorzitter wil de Universiteitsraad graag goed aan de voorkant meenemen bij de ontwikkeling van het actieplan, net als de inbreng van de ombudsfunctionarissen en vertrouwenspersonen. Het CvB zal de UR ook meer op de hoogte houden van de opvolging van de aanbevelingen.

Volgens de Universiteitsraad is het van belang om in het actieplan Sociale veiligheid ook te kijken naar hoe we omgaan met openheid en transparantie. Daarbij is het van belang dat we niet alleen mikken op ontwikkeltrajecten en gedragsverandering, maar op systematische verandering. Daar moet dan wel een voedingsbodem voor zijn. We hebben nu nog genoeg voedingsbodems om de oude cultuur met afhankelijkheidsrelaties vast te houden. Welke voedingsbodems hebben we nodig / gaan we cultiveren om nieuwe cultuurverandering tot stand te brengen? Het is belangrijk om dat mee te nemen in het actieplan Sociale veiligheid.



Blad 2/4

De UR deelt de hoop van het CvB dat met de komst van het nieuwe ERP makkelijker en systematischer data over verzuimcijfers en verloopcijfers opgehaald en geanalyseerd kunnen worden. Het CvB zal deze gegevens in het Bestuurlijk Periodiek Overleg met de faculteitsbesturen bespreken.

(2) De Universiteitsraad ziet ook dat in hetzelfde rapport de categorie van ‘overige’ melders redelijk hoog is, maar het rapport geeft geen inzicht in de eventuele verdeling van de meldingen over de diensten. Ze begrijpt dat een bepaald aggregatieniveau nodig is zodat de meldingen niet herleidbaar zijn, echter zorgt dit er wel voor dat signalen uit de verschillende diensten beperkt opgepakt en opgevolgd kunnen worden. De Universiteitsraad dankt het CvB voor de toezegging dat hij dit punt met de vertrouwenspersonen zal bespreken om te kijken hoe mogelijke patronen alsnog herkend kunnen worden en het risico dat mensen binnen deze categorie niet tussen wal en schip vallen vanwege het aggregatieniveau.

(3) Er wordt door de Universiteitsraad een discrepantie opgemerkt tussen de aandacht voor leiderschap en effectiviteit van leiderschap in het bestrijden van sociale onveiligheid. Volgens het jaarverslag van de Ombudsfunctionaris medewerkers (p. 8) is er op de Universiteit veel aandacht voor leiderschap, “toch gaan veel meldingen over leiderschap of het gebrek daaraan.” De Universiteitsraad vindt goed leiderschap belangrijk, maar het moet niet behandeld worden als de oplossing voor alle problemen in de organisatie. Het College heeft aangegeven dat alle rapporten over sociale veiligheid hameren op leiderschapsprofessionalisering. In de preventieve sfeer is de rol van leidinggevendenden heel belangrijk, met name als het gaat om het oppakken van signalen. Leiderschap en hoe je in teamverband werkt is cruciaal om een cultuurverandering binnen de universiteit te bereiken. Het College zal de rol van leiderschap ook met de ombudsfunctionarissen en vertrouwenspersonen bespreken.

(4) Tijdens de behandeling van het jaarverslag van de Ombudsfunctionaris studenten in 2023, adviseerde de Raad het volgende, dit werd toegezegd door het College: “De Raad vraagt het College te reflecteren over de mogelijkheid om het jaarverslag van de Ombudsfunctionaris te vergezellen door een duiding vanuit het College over de stand van zaken van de aanbevelingen die zij hebben overgenomen.” De Ombudsfunctionaris heeft ook aangegeven dat deze na het doen van aanbevelingen geen eigenaar is van hoe het proces verder loopt. De Raad zou zo een reflectie in de toekomst graag zien.

De Universiteitsraad is van mening dat de relatie en de gesprekken tussen de Raad en de onafhankelijke vertrouwenspersonen en ombudsfunctionarissen zeer waardevol zijn. Vanuit hun expertise worden jaarlijks veel aanbevelingen gedaan om de organisatie te verbeteren. Echter ligt de verantwoordelijkheid om gebruik te maken van de aanbevelingen en zo het werk van deze medewerkers te erkennen, bij het College. De Universiteitsraad dankt het College voor de toezegging dat in de oplegger van het actieplan Sociale veiligheid en in de oplegger van het jaarverslag van de Ombudsfunctionaris medewerkers over 2024 benoemd zal worden welke actiepunten het CvB al heeft opgepakt.



Blad 3/4

(5) De Universiteitsraad ondersteunt ook het perspectief dat gebruik maken van de ombudsfunctionarissen en vertrouwenspersonen niet gezien moet worden als escalatie. Het gesprek met de ombudsfunctionarissen zet ook aan tot de constatering dat er sprake is van een zorgwekkende verkramping in de organisatie die doorwerkt in de verschillende lagen, als het gaat om de angst voor het maken van fouten en de onzekerheid die hierdoor ontstaat. De Universiteitsraad begrijpt dat bij grove en al lang spelende meldingen men snel wil reageren en oplossen, echter is ze het ook eens met de ombudsfunctionarissen dat juist dan te temporiseren en rustig met elkaar in gesprek te gaan beter helpt dan een paniecreactie. De bestuurlijke laag van de Universiteit hoort in het kader van goed leiderschap ook een voorbeeldfunctie te vervullen hierin. De Universiteitsraad heeft het College gevraagd naar de mogelijke oorzaken voor deze verkramping en wat hier op dit moment aan gedaan wordt/gaat worden. Het College wil graag met elkaar het open gesprek voeren en juist geen verkramping krijgen. De aanpak bij Archeologie heeft volgens het College juist gezorgd voor een opener sfeer om het gesprek aan te gaan.

(6) Wat betreft de positie van promovendi en postdocs heeft de Raad de volgende drie vragen aan het College voorgelegd:

(6a) De Universiteitsraad zou graag een reflectie van het College krijgen over de mogelijkheden voor promovendi en postdocs om het aanleren van persoonlijk leiderschap te verbeteren; zodat ze gesterkt worden in hun handelen om grensoverschrijdend gedrag aan te kaarten en te melden. Een handvol cursussen verdeeld over 4 jaar, zoals nu het geval is, vindt de Universiteitsraad niet voldoende. De Universiteitsraad waardeert het dat het College graag met de UR het gesprek wil aangaan over hoe het trainingsaanbod verbeterd kan worden. De Universiteitsraad zal in september doorgeven welke delegatie van de UR daarover kan meedenken. De Universiteitsraad raadt het College aan om ook met PhD councils te bespreken waar het opleidingsprogramma kan worden uitgebreid met ontwikkeling van leiderschap.

(6b) Beurs- en buitenpromovendi hebben toegang tot dezelfde klachtenprocedure als reguliere promovendi. De Universiteitsraad raadt aan om naar beurs- en buitenpromovendi te communiceren dat zij ook terecht kunnen bij de ombudsfunctionarissen en vertrouwenspersonen voor medewerkers.

(6c) Als laatste valt op dat de Raad niet het verslag van de vertrouwenspersoon voor promovendi van het LUMC ontvangt, terwijl promovendi promoveren aan de Universiteit Leiden en begeleidingsteams ook gevormd worden op basis van richtlijnen van de universiteit. De Universiteitsraad heeft er bij het College aangedrongen op het beschikbaar stellen van het jaarverslag van de vertrouwenspersoon voor promovendi bij het LUMC. Het College zal navraag doen of het rapport ombudsfunctionaris LUMC gedeeld kan worden met de Universiteitsraad.

(7) De Universiteitsraad herhaalt dat het moeilijk is te meten wie een barrière ondervindt om een melding te doen. Het College neemt de suggestie mee om nog beter gebruik te



Blad 4/4

maken van de data uit de personeelsmonitor en het rapport van de arbeidsinspectie om te signaleren in welke gevallen mensen met klachten de stap naar de Ombudsfunctionaris of vertrouwenspersoon niet zetten. De Universiteitsraad benadrukt het belang om door te vragen als er kleine voorzichtige signalen worden afgegeven. Mogelijk zit hier namelijk een groter probleem achter. Daarnaast is het volgens de Universiteitsraad van belang om uit te dragen dat een melding geen consequenties heeft voor iemands positie. Het gaat om het voeren van een gezonde dialoog.

(8) Het College zal kijken naar een oplossing voor de behandeling van de vragen over de verslagen van de externe vertrouwenspersonen (Winston & Partners) die niet aanwezig konden zijn bij de commissievergadering, want het is belangrijk dat de UR de verslagen van de externe vertrouwenspersonen met hen kunnen bespreken.

(9) (Bijlage 3, vertrouwenspersoon personele aangelegenheden blad 7) De Universiteitsraad dankt het College voor de uitleg hoe er uitvoering gegeven zal worden aan advies 5.1, het beter monitoren en eerder handelen bij “rode vlaggen” en “alarmbellen”.

(10) (Bijlage 4, jaarverslag vertrouwenspersoon misstanden blad 7) Het College heeft het bieden van nazorg voor (oud-) medewerkers, studenten en andere betrokkenen, welk voor het eerst was geuit in 2022 en nu in 2023 wordt herhaald, belegd binnen het vertrouwensnetwerk.

(11) (Bijlage 5, vertrouwenspersoon WI, blad 1) Er zal geen nieuwe vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit voor de SSH-faculteiten aangesteld worden omdat er geen speciale kennis van SSH domein nodig lijkt te zijn, de taakbelasting van de huidige vertrouwenspersoon is in orde en de vervanging bij verlof door de vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit van het LUMC werkt goed.

(12) (Bijlage Jaarverslag Ombudsfunctionaris studenten, blad 31) N.a.v. de aanbeveling van de ombudsfunctionaris studenten m.b.t. het gedogen van relaties tussen docenten en studenten wordt de gedragscode omgangsvormen docenten en studenten momenteel bijgewerkt. Zodra de nieuwe gedragscode er is, zal deze z.s.m. worden voorgelegd aan de Universiteitsraad. De Universiteitsraad hoort graag wanneer de nieuwe gedragscode naar verwachting gereed is.

De Universiteitsraad dankt het College voor de constructieve bespreking.

Hoogachtend,
namens de Universiteitsraad,

Pauline Vincenten
Voorzitter