



university of  
 groningen

# Jaarverslag Ombudsfunctionaris Rijksuniversiteit Groningen 2024

*Overgangsjaar en Observaties*

*Werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van Carolijn Winnubst (t/m 1 juni 2024) en  
 Marianne Dijkhuizen (vanaf 1 december 2024)*



## Inhoud

Voorwoord .....	3
Hoofdstuk 1 – Inleiding en opdrachtomschrijving .....	4
Hoofdstuk 2 - De Ombudsfunctie: onafhankelijk en verbindend .....	5
Signalering en (on)gevraagd advies .....	6
Rapportage en terugkoppeling .....	6
Positionering binnen de sociale veiligheidsstructuur .....	6
Samengevat .....	6
Tot slot .....	7
Terugblik 2024 – de invulling van de functie door de Ombudsfunctionaris (Carolijn Winnubst).....	8
Hoofdstuk 3 – Verdieping en voortzetting in turbulente tijden.....	8
3.1 Versterking positionering en verankering.....	8
3.2 Perspectief van Carolijn Winnubst (Ombudsfunctionaris RUG 2022–2024) .....	8
3.3 Capaciteit en continuïteit .....	9
3.4 Werkvorm en werkwijze .....	10
3.5 Inrichting en professionalisering .....	10
3.6 Vereniging Ombudsmannen in het Hoger Onderwijs (VOHO).....	10
3.7 Ontwikkelingen en overdracht.....	10
3.8 Overdracht en opstart nieuwe Ombudsfunctionaris.....	11
Hoofdstuk 4 – Statistieken en Trends .....	12
4.1 Meldingen en Kengetallen .....	12
4.2 Cultuur, Trends en Algemene Duiding.....	12
4.3 Onderzoeken en Schriftelijke Adviezen .....	13
Hoofdstuk 5 Vooruitgang, systeemkracht en politieke druk.....	15
5.1 Nieuw registratiesysteem.....	15
5.2 Ontwikkelingen vanuit de politiek ten aanzien van sociale veiligheid .....	15
5.3 Implementatie van een meldpunt binnen universiteiten .....	15
Hoofdstuk 6 – Reflectie en routekaart voor 2025 .....	16
Bijlagen (in opmaak): .....	18
Bijlage 1 – Werkwijze Ombudsfunctionaris Rijksuniversiteit Groningen.....	19
Bijlage 2: Tabel aantal meldingen sinds 2022.....	21
Bijlage 3: Meldingen per groep (uitgesplitst) .....	22
Bijlage 4: Meldingen per categorie .....	34

## **Voorwoord**

In 2024 heeft de Ombudsfunctionaris haar positie binnen de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) verder geconsolideerd. Het jaar kenmerkte zich door een toenemende aandacht voor sociale veiligheid, mede ingegeven door maatschappelijke ontwikkelingen, interne signalen en de structurele implementatie van het Programma Sociale Veiligheid 2024–2027. In dit verslag wordt verantwoording afgelegd over de werkzaamheden van de Ombudsfunctionaris in 2024, met als doel inzicht te geven in ontvangen signalen, uitgevoerde interventies en onderliggende trends.

Hoewel ik als huidige Ombudsfunctionaris pas op 1 december 2024 ben gestart, is dit verslag opgesteld op basis van de werkzaamheden in het kalenderjaar, uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van mijn voorgangster.

De kracht van de Ombudsfunctie ligt in het zichtbaar maken van dat wat onderhuids speelt, het openen van gesprekken die elders vastlopen, en het versterken van reflectie in plaats van oordeel. Dit verslag weerspiegelt dat werk.

Marianne Dijkhuizen

## Hoofdstuk 1 – Inleiding en opdrachtomschrijving

In dit verslag wordt teruggeblikt op de werkzaamheden van de Ombudsfunctionaris aan de Rijksuniversiteit Groningen over het kalenderjaar 2024. Carolijn Winnubst heeft haar functie als Ombudsfunctionaris neergelegd op 1 juni 2024. In de periode juni tot en met november 2024 is gezocht naar een geschikte opvolger. Per 1 december 2024 is Marianne Dijkhuizen benoemd als interim-Ombudsfunctionaris voor twee dagen per week, met als opdracht het continueren van de functie, het leveren van een bijdrage aan het strategische beleid op het gebied van sociale veiligheid, en het schrijven van dit jaarverslag.

Het jaarverslag vervult meerdere doelen:

- Het legt verantwoording af aan het College van Bestuur, de Universiteitsraad, het Lokaal Overleg en de Raad van Toezicht.
- Het signaleert trends en patronen in meldingen van medewerkers en studenten.
- Het biedt reflecties en aanbevelingen die bijdragen aan de ontwikkeling van een gezonde, veilige en inclusieve werk- en leeromgeving aan de RUG.

Vanuit de rol van interim-Ombudsfunctionaris is dit verslag opgesteld op basis van een zorgvuldige analyse van beschikbare data, gesprekken met sleutelfunctionarissen binnen de universiteit, en reflecties op de positie en werkwijze van de functie. Daarbij geldt dat de inhoudelijke casuïstiek over 2024 niet onder verantwoordelijkheid valt van de huidige Ombudsfunctionaris en uitsluitend op basis van aantallen, categorieën en trends is verwerkt. De vertrouwelijkheid van de meldingen is hierbij te allen tijde gewaarborgd.

## Hoofdstuk 2 - De Ombudsfunctie: onafhankelijk en verbindend

De Ombudsfunctionaris is een onafhankelijk, neutraal en vertrouwelijk aanspreekpunt voor medewerkers en promovendi van de Rijksuniversiteit Groningen. De functie is formeel ingebed in de Governance Code Wetenschap en wordt ondersteund door de Leidraad Ombudsfunctionaris Nederlandse Universiteiten (VSNU/UNL, 2021).

De Ombudsfunctionaris richt zich op signalen van ongewenst gedrag, ervaren onveiligheid, vastgelopen werkrelaties of structurele belemmeringen binnen de organisatie. Het betreft situaties die (nog) niet binnen formele klachtenprocedures of juridische kaders worden afgehandeld, maar waarin wel sprake is van problematische dynamiek, structurele knelpunten of signalen van zorg.

De Ombudsfunctionaris:

- **handelt onafhankelijk** van het bestuur, HR en management;
- **biedt een vertrouwelijk en laagdrempelig luisterend oor;**
- **geeft advies op individueel niveau** aan melders over mogelijke handelingsopties;
- **maakt trends en patronen zichtbaar** op organisatieniveau;
- **adviseert het College van Bestuur** gevraagd en ongevraagd over sociale veiligheid en goed werkgeverschap.

De Ombudsfunctionaris doet nadrukkelijk geen onderzoek naar personen en heeft geen formele sanctiebevoegdheid. De toegevoegde waarde ligt in het duiden van mechanismen, het herkennen van systemische knelpunten en het bijdragen aan een reflectieve en lerende organisatiecultuur.

De wijze waarop deze rol wordt ingevuld, kent ruimte voor een eigen professionele benadering. Iedere Ombudsfunctionaris maakt binnen dit kader een afweging in de balans tussen casuïstische ondersteuning, signalering en beleidsmatige advisering. Deze professionele ruimte is essentieel om recht te doen aan de context en complexiteit van het werk.

### **Wat mag men verwachten – en wat vooral niet–**

De Ombudsfunctionaris van de Rijksuniversiteit Groningen is beschikbaar voor medewerkers, promovendi en studenten die in hun werk- of studiesituatie te maken krijgen met spanningen, vastgelopen samenwerking, ervaren onveiligheid of structurele belemmeringen. De Ombudsfunctionaris is onafhankelijk gepositioneerd binnen de universiteit en functioneert buiten de hiërarchische lijnen van management, HR en onderwijsstructuren. De functie is neutraal, vertrouwelijk en gericht op het bevorderen van een sociaal veilige, integere en professionele omgeving voor iedereen die deel uitmaakt van de academische gemeenschap. Bij het contact met de Ombudsfunctionaris staat een zorgvuldige, laagdrempelige benadering centraal. Melden gebeurt op vrijwillige basis. De Ombudsfunctionaris kiest geen partij, spreekt geen oordeel uit, en werkt niet naar een vooraf bepaalde uitkomst toe. In plaats daarvan wordt vanuit verschillende perspectieven gekeken naar wat er speelt, welke belangen er spelen en waar ruimte zit voor herstel, inzicht of structurele verbetering. Melders behouden in alle gevallen de regie over hun verhaal en over wat er met de informatie gebeurt.

Een overzicht van de werkwijze van de Ombudsfunctionaris is opgenomen in Bijlage 1. Deze beschrijft de fasering van het ombudswerk, de criteria voor interventie en de formele uitgangspunten van de functie. De beschreven werkwijze sluit aan op de landelijke beroepspraktijk.

De bijlage maakt tevens inzichtelijk hoe de verschillende rollen die een ombudsfunctionaris vervult bijdragen aan een breed referentiekader, waarin reflectie, toetsing en onafhankelijk oordeel centraal staan.

### **Signalering en (on)gevraagd advies**

Wanneer signalen van meerdere melders of herhaalde situaties wijzen op structurele knelpunten, kan de Ombudsfunctionaris deze signalen – geanonimiseerd – terugkoppelen aan relevante partijen binnen de organisatie. De Ombudsfunctionaris kan zowel gevraagd als ongevraagd advies uitbrengen aan het College van Bestuur, maar ook aan faculteiten, diensten, HR, beleidsmakers of leidinggevendenden. Deze adviezen zijn altijd onafhankelijk, gebaseerd op casuïstiek, en bedoeld om bij te dragen aan het lerend vermogen van de organisatie. Er wordt nadrukkelijk géén oordeel uitgesproken over individuele personen; het gaat om het zichtbaar maken van mechanismen, patronen of ontbrekende schakels in processen en samenwerking.

### **Rapportage en terugkoppeling**

De Ombudsfunctionaris rapporteert jaarlijks over haar werkzaamheden in een geanonimiseerd jaarverslag, waarin trends, thema's en structurele bevindingen worden gedeeld met het College van Bestuur en de bredere universitaire gemeenschap. Deze rapportage bevat geen persoonsgegevens of herleidbare situaties, en is bedoeld om transparantie te bieden over de signalen die binnenkomen, en om de universiteit te ondersteunen bij beleidsontwikkeling en preventie. Daarnaast kunnen ook tussentijds terugkoppelingen worden gedaan wanneer urgente of terugkerende signalen daartoe aanleiding geven.

### **Positionering binnen de sociale veiligheidsstructuur**

In 2024 heeft de Ombudsfunctionaris haar positie verder geconsolideerd als systeemspeler en adviseur op macroniveau. Vanuit een onafhankelijke rol ten opzichte van bestuur, HR en management fungeert de Ombudsfunctionaris nadrukkelijk als spiegel van de organisatie, met aandacht voor patronen, structurele knelpunten en het lerend vermogen van de universiteit.

De Vertrouwenspersoon heeft een stevig verankerde positie als eerste aanspreekpunt en als individuele ondersteuner bij psychosociale problematiek en ongewenst gedrag. Uit de jaarrapportage van Bureau Vertrouwenspersonen blijkt dat melders doorgaans langduriger contact onderhouden met de VP, gericht op begeleiding en herstel.

Beide functies zijn inmiddels structureel opgenomen in het Programma Sociale Veiligheid 2024–2027. Tegelijkertijd blijkt in de praktijk dat er nog onduidelijkheid bestaat over de rolverdeling. Dit wordt ook onderkend binnen het programma, waarin onder meer is voorzien in rolafbakening, versterking van de ondersteuningsstructuur en gezamenlijke casusintervisie.

Vanaf 2025 vindt tussen de Ombudsfunctionaris en de Vertrouwenspersoon met regelmaat intervisie plaats. Bij overlappende signalen wordt onderlinge afstemming gezocht, met inachtneming van de vertrouwelijkheid en eigenstandige positie van beide rollen.

### **Samengevat:**

Melders kunnen bij de Ombudsfunctionaris terecht voor vertrouwelijke reflectie, onafhankelijke duiding van hun situatie, ondersteuning bij het vinden van handelingsperspectief, en – indien

passend – bemiddeling of signalering. De Ombudsfunctionaris helpt situaties te verhelderen en versterkt daarmee zowel het individu als de organisatie als geheel.

**Tot slot**

Wie zich tot de Ombudsfunctionaris wendt, kan rekenen op een zorgvuldige, onafhankelijke en respectvolle benadering. De functie is er niet om te oordelen of te sanctioneren, maar om scherpte, ruimte en richting te bieden – zowel voor de individuele melder als voor de universiteit als geheel.

## Hoofdstuk 3 – Verdieping en voortzetting in turbulente tijden

*Terugblik 2024 – de invulling van de functie door de Ombudsfunctionaris (Carolijn Winnubst)*

In de verslagperiode 2024 werd de functie van Ombudsfunctionaris vervuld door dr. Carolijn Winnubst. Als eerste aangestelde Ombudsfunctionaris van de RUG heeft zij een belangrijke bijdrage geleverd aan de inrichting en positionering van deze functie binnen de universiteit.

Haar benadering kenmerkte zich door een analytische en casusgerichte werkwijze, met aandacht voor sociale veiligheid, machtsverhoudingen en disfunctionele patronen binnen samenwerkingen of structuren. Vanuit concrete signalen bracht zij onderliggende mechanismen in kaart en formuleerde zij adviezen richting betrokken afdelingen en het College van Bestuur.

Zij vervulde de functie vanuit een onderzoekende, reflectieve insteek, waarbij zij haar onafhankelijkheid inzette om knelpunten scherp te duiden. Tegelijkertijd positioneerde zij zich als systeemspiegel met aandacht voor structurele leerprocessen. De benadering in 2024 was stevig, normatief en gericht op het zichtbaar maken van verantwoordelijkheden binnen de organisatie.

### 3.1 Versterking positionering en verankering

Het jaar 2024 stond in het teken van de verdere positionering van de ombudsfunctie binnen de sociale veiligheidsstructuur van de RUG. De formele verankering kreeg een impuls met de start van het Programma Sociale Veiligheid 2024–2027, waarin de rol van de Ombudsfunctionaris structureel is opgenomen als onderdeel van het bredere ondersteuningsnetwerk voor medewerkers, promovendi en studenten.

Inhoudelijk werd voortgebouwd op de inzichten uit twee evaluaties die medio 2023 zijn uitgevoerd: een zelfevaluatie van de ombudsfunctionaris en een bestuurlijke evaluatie in opdracht van het CvB. Deze rapportages benadrukten het belang van een heldere afbakening ten opzichte van andere functies in de hulpstructuur, zoals de vertrouwenspersoon, en de noodzaak tot versterkte samenwerking binnen de organisatie.

Hoewel beide evaluaties concrete aanbevelingen bevatten voor verbetering en verduidelijking van de functie-invulling, is in overleg met bestuur en medezeggenschap besloten deze aanbevelingen nog niet direct te implementeren. Reden hiervoor was de landelijke afspraak dat er in 2024 een sector brede evaluatie van de ombudsfunctie zou plaatsvinden. Om dubbele aanpassingen in reglementen en wervingsprofielen te voorkomen, is gekozen voor een tijdelijke (interim) voortzetting van de functie. Daarmee kon de continuïteit worden geborgd in afwachting van mogelijke landelijke herijking.

Deze beleidsmatige keuze betekent dat in 2024 de ombudsfunctie in de praktijk vooral werd voortgezet in de bestaande vorm, maar met oog voor geleidelijke verbetering van de samenwerking en positionering binnen de sociale veiligheidsstructuur van de RUG.

### 3.2 Perspectief van Carolijn Winnubst (Ombudsfunctionaris RUG 2022–2024)

Carolijn Winnubst vervulde de rol van Ombudsfunctionaris in de pioniersfase van de functie binnen de RUG. Als eerste Ombudsfunctionaris heeft zij de functie zichtbaar en stevig gepositioneerd, met nadruk op structurele duiding van sociale onveiligheid, institutionele disbalans en de rol van machtsverhoudingen binnen academische contexten.

Haar werkwijze kenmerkte zich door directe betrokkenheid bij melders, scherpe analyses van casuïstiek, en het benoemen van onderliggende systemische patronen. Carolijn benaderde de

Ombudsfunctie als een ethisch ankerpunt binnen de organisatie. Zij was alert op signalen die wezen op structureel falende processen, en zij gebruikte haar onafhankelijkheid om situaties waarin mensen klem kwamen te zitten aan het licht te brengen.

Tegelijkertijd zag zij zichzelf als onderdeel van een lerend systeem: niet om recht te spreken, maar om tot reflectie en verbetering te bewegen. Het werk van Carolijn vormt een stevige basis waarop de functie zich verder ontwikkelt.

### **3.3 Capaciteit en continuïteit**

De ombudsfunctie is in 2024 uitgevoerd door één persoon met een omvang van 0,8 fte tot 1 juni, toen Carolijn Winnubst haar functie neerlegde. Van januari tot en met eind mei 2024 zijn onder verantwoordelijkheid van de Ombudsfunctionaris in totaal 44 meldingen geregistreerd. Bij lineaire voortzetting, gecorrigeerd voor de meldingsluwe maand juli, komt dit neer op circa 97 meldingen. Daarmee zet de lijn uit 2023 (91 meldingen) zich in lichte stijging voort. Gedurende de daaropvolgende maanden was de functie tijdelijk vacant. Per 1 december 2024 is de functie opnieuw ingevuld met een capaciteit van 0,4 fte, in de persoon van de interim-Ombudsfunctionaris. De beperkte capaciteit en de overgangperiode hebben de continuïteit van advisering en signalering tijdelijk onder druk gezet. Tegelijkertijd neemt de complexiteit van meldingen toe, net als de behoefte aan structurele opvolging. In de loop van 2025 zal, mede op basis van de ervaringen met het meldpunt, de samenwerking binnen de ondersteuningsstructuur en intervisie met onder meer de vertrouwenspersonen, worden bezien welke structurele capaciteitsinzet passend en noodzakelijk is voor een toekomstbestendige invulling van de functie.

### 3.4 Werkvorm en werkwijze

In de jaren 2023 en 2024 kenmerkt de invulling van de functie zich door een uitgekristalliseerde werkwijze waarin systemische analyses en schriftelijke adviezen centraal staan. Op basis van meerdere samenhangende meldingen binnen organisatieonderdelen bracht de Ombudsfunctionaris Carolijn Winnubst uitgebreide vertrouwelijke rapportages uit, gericht op diepere onderliggende patronen. Zij werkte grotendeels zelfstandig en op afstand van de organisatie, vanuit een eigen kantoorruimte buiten de universitaire gebouwen. Deze fysieke scheiding ondersteunde haar onafhankelijke positie en maakte het mogelijk om met enige distantie tot het systeem haar reflecties te formuleren.

Met ingang van 1 december 2024 is de functie opnieuw bezet door een interim-Ombudsfunctionaris voor 0,4 fte. In deze overgangperiode is ingezet op kennismaking met faculteiten en diensten, het verkennen van actuele behoeften en thema's in het veld, en de overdracht van lopende trajecten. De interim-Ombudsfunctionaris is fysiek gehuisvest binnen de universitaire structuur, op een locatie gedeeld met vertrouwenspersonen, bedrijfsartsen en het bedrijfsmaatschappelijk werk. Daarmee is een andere positionering gekozen: dicht bij het netwerk van ondersteunende functies en toegankelijker voor informele afstemming. In de eerste maanden zijn gesprekken gevoerd met de HR-directie, het Diversity Office, de programmaleiding Sociale Veiligheid, vertrouwenspersonen en staf van alle faculteiten, inclusief kennismaking met decanen en directies. Er is afstemming gezocht met meldpuntstructuren, klachtenprocedures en toezichtfuncties. In 2025 zal, mede op basis van deze ervaringen, worden bezien welke structurele capaciteitsinzet en positionering op termijn het meest passend is voor een toekomstbestendige inrichting van de functie.

### 3.5 Inrichting en professionalisering

In 2024 is gewerkt aan een centraal registratiesysteem waarin de Ombudsfunctionaris en de vertrouwenspersonen van Bureau Vertrouwenspersonen hun signalen kunnen registreren ieder in zijn eigen afgeschermd omgeving. Dit systeem is uitsluitend toegankelijk voor deze verwerkers en is ingericht conform de vereisten van de AVG. Daarnaast is gewerkt aan een bijbehorend protocol voor gegevensverwerking in samenwerking met de Functionaris Gegevensbescherming. Voor 2025 wordt onderzocht of dit systeem ook kan dienen voor de registratie van signalen die worden ontvangen bij het centrale meldpunt dat door de universiteit wordt ingericht.

### 3.6 Vereniging Ombudsmannen in het Hoger Onderwijs (VOHO)

De verbinding met het landelijke netwerk van Ombudspersonen in het Hoger Onderwijs is in 2024 verder versterkt. De zittende Ombudsfunctionaris was tot eind november 2024 voorzitter van de Vereniging Ombudspersonen Hoger Onderwijs (VOHO) en heeft in die rol actief bijgedragen aan de landelijke professionalisering van de functie. Onder haar voorzitterschap werd onder andere gewerkt aan de uitwisseling van kennis over meldingsstructuren, digitale registratiesystemen, de positionering van de functie binnen instellingen en de inrichting van evaluatieprocedures. Deze landelijke samenwerking biedt waardevolle handvatten voor het verder ontwikkelen van de ombudsfunctie binnen de RUG. De verwachting is dat deze relatie met VOHO in 2025 wordt voortgezet.

### 3.7 Ontwikkelingen en overdracht

In 2023 en 2024 heeft Ombudsfunctionaris Carolijn Winnubst de functie stevig gepositioneerd binnen de ondersteuningsstructuur van de RUG. Als eerste in deze rol zette zij de lijn uit voor de inbedding van de ombudsfunctie binnen het bredere sociale vangnet van de universiteit. Vanuit

een onafhankelijke werkplek buiten de universitaire gebouwen werkte zij zorgvuldig en op afstand van de dagelijkse structuur. Haar aanpak kenmerkte zich door vertrouwelijkheid, systemisch inzicht en het opstellen van diepgravende schriftelijke adviezen op basis van meerdere samenhangende signalen. De focus lag daarbij niet op het incident, maar op het patroon en de achterliggende structuur die verbetering vraagt. Deze benadering heeft bijgedragen aan een meer reflectieve en structurele wijze van omgaan met signalen van sociale onveiligheid.

Ook op landelijk niveau was zij actief als voorzitter van de Vereniging Ombudspersonen Hoger Onderwijs (VOHO), waar zij bijdroeg aan kennisdeling over onder andere meldingsstructuren en evaluatieprocedures. De opgebouwde expertise en verbinding met het landelijke netwerk vormen een waardevolle basis voor het vervolg van de functie. In 2025 wordt de ingezette lijn aan de RUG voortgezet, met aandacht voor duurzame verankering van de functie en nadere afstemming binnen het bestaande meldstructuurlandschap.

Vanwege de aard van de functie en de geldende AVG-regels is in december 2024 geen inhoudelijke overdracht van individuele meldingen of casuïstiek gedaan. Ook inhoudelijke opvolging van eerder ontvangen signalen was niet aan de orde: de complexiteit en vertrouwelijkheid van lopende trajecten maken het onmogelijk om zonder persoonlijk contact met melders, of zonder actuele context, een zorgvuldig en onafhankelijk oordeel te vormen over de situatie of het patroon. Daarbij geldt dat na verloop van meerdere maanden terugkoppeling of hernieuwd contact met melders zonder aanleiding niet meer vanzelfsprekend is. De overdracht van de functie vond plaats via overzichtelijk en zorgvuldig opgestelde documenten, waarin de vertrekkende Ombudsfunctionaris een inschatting gaf van ontwikkelingen die mogelijk nog aan de opvolger voorgelegd zouden worden, evenals een overzicht van relevante thema's en aandachtspunten binnen de organisatie.

### **3.8 Opstart nieuwe Ombudsfunctionaris**

Per 1 december 2024 is Marianne Dijkhuizen gestart als interim-Ombudsfunctionaris. In de maand december lag de nadruk op kennismaking met de organisatie en het opbouwen van relaties met sleutelpersonen. Er vonden gesprekken plaats met decanen, directeuren, HR en andere stakeholders binnen het netwerk sociale veiligheid.

Signalering, duiding en opvolging van meldingen zal vanaf 2025 gestructureerd worden voortgezet. De ontwikkelingen die vanaf 2025 verder worden uitgewerkt – waaronder de inrichting van een verplicht centraal meldpunt conform de aanbevelingen van Mariette Hamer – komen verder aan bod in het volgende jaarverslag en in de vooruitblik 2025.

## Hoofdstuk 4 – Statistieken en Trends

### 4.1 Meldingen en Kengetallen

In de periode van januari tot en met mei 2024 zijn onder verantwoordelijkheid van Ombudsfunctionaris Carolijn Winnubst in totaal 44 meldingen geregistreerd. Deze meldingen zijn geëvalueerd op basis van herkomst:

- Medewerkers: 35 meldingen
- PhD's: 2 meldingen
- Studenten: 7 meldingen

De gemelde signalen hadden onder andere betrekking op:

- Werkcultuur en leiderschap – ervaren onveiligheid binnen teamstructuren of door stijl van leidinggeven;
- Verstoorde samenwerking – structurele communicatiestoornissen en spanningen in werkrelaties;
- Bejegening – meldingen van niet serieus genomen worden, genegeerd of gekleineerd voelen;
- Grensoverschrijdend gedrag – signalen die duiden op intimiderende of ongepaste omgangsvormen;
- Onbegrip over procedures – vragen en zorgen over het verloop van universitaire regelingen of besluitvorming.

In het jaar 2023 werden in totaal 91 meldingen geregistreerd, waarvan 61 van medewerkers, 9 van PhD's en 21 van studenten.

Hoewel de meldingen in 2024 slechts betrekking hebben op de eerste vijf maanden van het jaar, laat deze periode een stabiel meldingsgemiddelde van 8/9 signalen per maand zien. Op basis van lineaire extrapolatie, en rekening houdend met de gebruikelijk lage meldingsactiviteit in de zomermaanden juli en augustus, zou dit neerkomen op een projectie van circa:

- 77 meldingen van medewerkers
- 4 meldingen van PhD's
- 16 meldingen van studenten
- Totaalprojectie: circa 97 meldingen over 11 actieve maanden.

Daarbij geldt expliciet dat in de tweede helft van 2024 geen Ombudsfunctionaris werkzaam was en er geen meldingen zijn geregistreerd. De jaarprojectie dient dan ook uitsluitend ter illustratie van de lijn in de eerste helft van het jaar. De conclusie dat het aantal meldingen in 2024 stabiel of licht stijgend zou zijn ten opzichte van 2023, is gebaseerd op deze doorrekening – maar wordt niet ondersteund door feitelijke registratie in het tweede halfjaar.

## 4.2 Cultuur, Trends en Algemene Duiding

De signalen en meldingen van 2024 weerspiegelen structurele spanningen die eerder ook al zichtbaar waren: een sterke nadruk op wetenschappelijke prestaties, hoge werkdruk, hiërarchische verhoudingen en onvoldoende toegankelijke interne hulpstructuren. In de eerste vijf maanden van 2024 zagen we opnieuw dat melders zich vaak pas in een laat stadium tot de Ombudsfunctionaris wenden, wat wijst op drempels in eerdere escalatielijnen.

De Rijksuniversiteit Groningen is een brede, internationaal georiënteerde universiteit met ruim 37.000 studenten en circa 6.000 medewerkers. Gezien deze omvang en maatschappelijke positie in stad en regio, en het belang van de universiteit als werkgever, opleider en publieke instelling, zijn 44 geregistreerde meldingen over vijf maanden numeriek beperkt, maar kunnen inhoudelijk van groot belang zijn. De ervaring leert dat elke melding symbool kan staan voor bredere onderstromen die niet altijd aan de oppervlakte zichtbaar zijn.

De stad Groningen is sterk verweven met de universiteit, die een bepalende factor vormt voor het academisch, economisch en sociaal klimaat in de regio. Dit vraagt ook om voorbeeldgedrag van de instelling op het gebied van sociale veiligheid, transparantie en goed bestuur. Opvallend blijft dat medewerkers de Ombudsfunctie goed weten te vinden, terwijl de meldingsbereidheid onder studenten structureel achterblijft. Dit beeld is herkenbaar uit eerdere jaren en vraagt in 2025 om extra aandacht in communicatie, vindbaarheid en verheldering van de rol van de Ombudsfunctionaris ten opzichte van andere ondersteuners, zoals studieadviseurs en vertrouwenspersonen.

De observatie dat melders regelmatig aangeven dat zij het niet kwijt kunnen in de lijnstructuur of onvoldoende vertrouwen hebben in bestaande procedures, onderstreept het belang van een onafhankelijke Ombudsfunctie. In een aantal meldingen uit 2024 was bovendien sprake van een langdurig patroon van gedrag of houding die niet structureel is gecorrigeerd, wat wijst op hiaten in verantwoordelijk leiderschap of opvolging van eerdere signalen.

Het komende jaar biedt mogelijkheden om samen met partners binnen de RUG, waaronder HR, Bureau Sociale Veiligheid, het CvB en de medezeggenschap, in gezamenlijkheid te kijken naar structurele verbeteringen in aanspreekcultuur, leiderschap en ondersteuning van melders.

In dat kader vormt de Ombudsfunctie een aanvullende waarborg voor zorgvuldig bestuur, met een unieke blik op het snijvlak van cultuur, vertrouwen en organisatieontwikkeling.

Wat deze meldingen gemeen hebben, is dat ze allemaal voortkomen uit moed. De moed om te zeggen: het kan anders, het moet beter. Die signalen verdienen niet alleen gehoor, maar ook handelingsperspectief. De Ombudsfunctie is er om daarin mee te denken – creatief, scherp en onafhankelijk.

## 4.3 Onderzoeken en Schriftelijke Adviezen

In 2024 zijn er door de Ombudsfunctionaris zes schriftelijke adviezen en reflectieve documenten opgesteld op basis van ontvangen meldingen en signalen. Deze adviezen zijn voortgekomen uit signalen over patronen of structurele tekortkomingen binnen de organisatie, veelal naar aanleiding van meerdere meldingen rond één thema, organisatieonderdeel of functionaris.

Het betrof vrijwel uitsluitend situaties waarin sprake was van herhaalde signalen over sociale onveiligheid, gebrekkige aanspreekstructuren of hiërarchische kwetsbaarheid. In dergelijke gevallen is door de Ombudsfunctionaris besloten tot nadere analyse of reflectie in de vorm van

een schriftelijk advies, met het doel om het College van Bestuur, faculteiten of diensten bewust te maken van onderliggende mechanismen en tot herstel en verbetering te komen.

Deze adviezen zijn gedeeld met de betreffende organisatieonderdelen (zoals faculteiten of directies), het College van Bestuur, en waar van toepassing ook met betrokken leidinggevenden. Alle betrokkenen zijn voorafgaand aan de totstandkoming van een advies op passende wijze gehoord (conform het beginsel van hoor en wederhoor), tenzij expliciet en gemotiveerd is afgezien van hoor en wederhoor – bijvoorbeeld wanneer het uitsluitend gaat om een systemische beschouwing zonder persoonsgerichte oordeelsvorming.

### **Vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid**

De inhoud van deze adviezen is strikt vertrouwelijk. Conform het Reglement Ombudsfunctionaris RUG (artikel 6 en 7) kan de inhoud van de adviezen niet openbaar worden gemaakt of gedeeld buiten de kring van formeel geadresseerden. De identiteit van melders is in alle gevallen beschermd, en in de rapportages is waar nodig geanonimiseerd gewerkt om herleidbaarheid te voorkomen. Binnen de universitaire organisatie is brede erkenning voor het belang van vertrouwelijkheid in het werk van de Ombudsfunctionaris, mede ter bescherming van melders, betrokkenen en het vertrouwen in de functie.

Alle adviezen zijn door het College van Bestuur en/of de desbetreffende faculteiten of organisatieonderdelen in ontvangst genomen. In lijn met artikel 7.4 van het Reglement is in alle gevallen om een schriftelijke terugkoppeling gevraagd over de wijze van opvolging. In een aantal gevallen heeft dit geleid tot organisatorische interventies of nadere opvolging door het bestuur of het management. De Ombudsfunctionaris ziet er waar mogelijk op toe dat opvolging daadwerkelijk plaatsvindt, zonder daarbij zelf uitvoeringsverantwoordelijkheid te dragen.

### **Toekomstige lijn**

De ervaring leert dat het schrijven van adviezen alleen effectief is wanneer deze passen binnen een bredere bestuurlijke bereidheid tot leren en veranderen. Het is daarom wenselijk dat in 2025 een structureel proces wordt ingericht waarin opvolging van adviezen transparant wordt gemonitord binnen het bredere programma Sociale Veiligheid 2024–2027. De Ombudsfunctionaris blijft zich daarbij onafhankelijk, kritisch en verbindend opstellen.

## **Hoofdstuk 5 Vooruitgang, systeemkracht en politieke druk**

### **5.1 Nieuw registratiesysteem**

In 2024 is een begin gemaakt met de verdere professionalisering van de registratie van meldingen via het systeem SuperOffice. Zowel de Ombudsfunctionaris als Bureau Vertrouwenspersonen beschikken over een eigen, afzonderlijk registratiesysteem. Er is geen wederzijdse inzage in de geregistreerde casuïstiek. Alle signalen worden op een beveiligde en AVG-conforme wijze vastgelegd. Doel is het systematisch bijhouden van aantallen, aard en mogelijke trends in meldingen, zonder afbreuk te doen aan de vertrouwelijkheid van individuele casuïstiek en de autonomie van de afzonderlijke functies.

Het systeem is in samenspraak met de Functionaris Gegevensbescherming ingericht en wordt uitsluitend beheerd door de formeel aangewezen vertrouwensfunctionarissen, ieder binnen zijn of haar eigen afgeschermd omgeving. De verwachting is dat deze registratie in 2025 verder zal worden geïntegreerd in de bredere monitoring van sociale veiligheid, mede in voorbereiding op externe inspecties.

### **5.2 Ontwikkelingen vanuit de politiek ten aanzien van sociale veiligheid**

Op landelijk niveau is in 2024 opnieuw nadrukkelijk aandacht gevraagd voor sociale veiligheid binnen het hoger onderwijs en de wetenschap. De aanbevelingen van de Commissie Hamer, de handreikingen van UNL, en de aangekondigde inspectiebezoeken door de Arbeidsinspectie hebben geleid tot verscherpte verwachtingen ten aanzien van preventie, meld structuren en opvolging van signalen.

Voor de Ombudsfunctionaris betekent dit een versteviging van de rol als onafhankelijke spiegel, zowel richting organisatieonderdelen als richting bestuur. Tegelijkertijd ontstaat een spanningsveld tussen vertrouwelijkheid en rapportageplicht. Binnen de RUG wordt in 2025 gezocht naar werkbare kaders waarin deze balans duurzaam wordt geborgd.

### **5.3 Implementatie van een meldpunt binnen universiteiten**

In navolging van het advies van Mariette Hamer en het landelijke beleidskader, heeft ook de RUG besloten tot de inrichting van een centraal meldpunt sociale veiligheid. In 2024 is gestart met de voorbereidingen voor dit meldpunt, dat vanaf midden 2025 operationeel moet zijn. Dit meldpunt is bedoeld als laagdrempelige ingang voor medewerkers en studenten die grensoverschrijdend gedrag, sociale onveiligheid of integriteitkwesaties willen melden.

De Ombudsfunctionaris is betrokken bij de inrichting en positionering van dit meldpunt, onder andere om afstemming te borgen met bestaande voorzieningen zoals vertrouwenspersonen en klachtenprocedures. Daarbij is expliciet aandacht gevraagd voor heldere informatielijnen, eenduidige uitleg over functies en vertrouwelijkheid, en het voorkomen van 'meldvermoeidheid' bij gebruikers.

## Hoofdstuk 6 – Reflectie en routekaart voor 2025

De Ombudsfunctie heeft zich in 2024 zichtbaar bevestigd als een noodzakelijke, onafhankelijke systeemspeler binnen de Rijksuniversiteit Groningen. De functie wordt inmiddels breed erkend als een aanvullende schakel in de bestaande ondersteuningsstructuren en als kritische spiegel van het universitaire systeem. De onafhankelijke positie stelt de Ombudsfunctionaris in staat om (hardnekkige) patronen, disfunctionele structuren en kwetsbaarheden in leiderschap op een integere en toetsbare manier zichtbaar te maken. Deze institutionele erkenning, die in eerdere jaren nog deels in opbouw was, lijkt zich nu duurzaam te vestigen. Wel is verdere operationalisering van de afbakening met andere actoren, met name de vertrouwenspersonen, noodzakelijk.

De inhoud van de meldingen laat een consistente lijn zien met voorgaande jaren, waarin thema's als hiërarchie, werkdruk, gebrekkige opvolging, samenwerking en ervaren onveiligheid centraal staan. De aard van de signalen is structureel, en de zwaarte van de kwesties vraagt om stevige duiding en opvolging. Melders benaderen de Ombudsfunctionaris vaak pas wanneer andere routes onvoldoende vertrouwen geven, wat wijst op gaten in het escalatiemodel. In dat licht is de Ombudsfunctie steeds vaker een structurele schakel in vroegtijdige signalering en herstel, maar ook een noodzakelijke signaalgever voor de organisatie als geheel.

De tijdelijke onderbreking van de functie tussen juni en december 2024 toont aan dat continuïteit cruciaal is. Het stilvallen van deze functie heeft geleid tot gemiste signalering en vertraagde opvolging. De huidige interim-invulling van 0,4 fte is met zorg ingericht en voorziet in een noodzakelijke continuïteit van de functie. Tegelijkertijd blijkt uit de aard en omvang van de werkzaamheden dat een structurele borging van ten minste 0,6 fte noodzakelijk is om de taken van de Ombudsfunctionaris – zoals casusanalyse, netwerksamenwerking en beleidsadviesing – effectief en duurzaam te kunnen uitvoeren. Dit sluit aan bij de ervaring dat ook bij de eerdere inzet van 0,8 fte sprake was van een relatief hoge belasting.”

Op nationaal niveau verscherpen de verwachtingen rondom sociale veiligheid. Richtlijnen van onder andere de Commissie Hamer, Universiteiten van Nederland en VOHO leggen de lat hoger voor meldstructuren, registratie, monitoring en opvolging. De RUG heeft hierin reeds stappen gezet, waaronder de implementatie van een Programma Sociale Veiligheid, het opzetten van een centraal meldpunt en het ontwikkelen van een registratiestructuur. Tegelijkertijd vraagt dit om verdere beleidsmatige keuzes: hoe verhoudt vertrouwelijkheid zich tot rapportageplicht, wie heeft welke rol, en hoe wordt procedurele rechtvaardigheid geborgd?

De bijdrage van dr. Carolijn Winnubst, verdient in deze context expliciete erkenning. Haar scherpe analyses als Ombudsfunctionaris kenmerkten zich door een diepgaande blik op sociale dynamiek en machtsverhoudingen. In haar jaarverslagen benadrukte zij herhaaldelijk dat sociale veiligheid geen product is van regels, maar van cultuur – "in de vezels, niet in de regels". Deze observatie blijft ook nu relevant: de signalen uit 2024 bevestigen dat formele structuren slechts werken wanneer zij worden gedragen door voorbeeldgedrag, aanspreekbaarheid en sensitiviteit in de praktijk. De aanbevelingen van mijn voorgangster over het belang van reflectief leiderschap, transparante opvolging van signalen en het versterken van het normbesef blijven richtinggevend.

Voor de verdere versterking van de ombudsfunctie en sociale veiligheid binnen de RUG zijn enkele aanbevelingen relevant:

Allereerst verdient het aanbeveling om de afbakening tussen de Ombudsfunctionaris en de Vertrouwenspersoon explicieter en toegankelijker te maken voor medewerkers, promovendi en studenten. Dit vraagt om heldere communicatie, vindbare informatie en duidelijke verwijzingen in meldstructuren, zodat de keuze voor het juiste loket beter wordt ondersteund.

Daarnaast is het van belang dat de opvolging van schriftelijke adviezen van de Ombudsfunctionaris structureel en transparant blijft verlopen. Afspraken hierover bestaan reeds en zijn gedeeld in de overdracht aan de Ombudsfunctionaris; het blijft wel van belang om deze afspraken te borgen binnen de besluitvorming en waar nodig onder de aandacht te brengen van faculteiten en diensten. Heldere terugrapportage draagt bij aan bestuurlijke zorgvuldigheid en versterkt de effectiviteit van de functie.

Een bijzondere uitdaging doet zich voor bij anonieme meldingen. Omdat hierover nog geen expliciete afspraken bestaan, verdient het aanbeveling om in 2025 met elkaar te verkennen hoe het College van Bestuur op een zorgvuldige en gepaste wijze kan communiceren en handelen naar aanleiding van anonieme signalen. Dit versterkt het vertrouwen in het meldsysteem, ook wanneer melders om begrijpelijke redenen kiezen voor anonimiteit.

Ook het implementeren van een centraal meldpunt vraagt blijvende aandacht voor samenhang met bestaande functies, zoals die van de Ombudsfunctionaris, de Vertrouwenspersonen en andere ondersteunende actoren. Het doel van een centrale infrastructuur is om signalen toegankelijker, eenduidiger en effectiever te kunnen ontvangen, zonder dat sprake is van overlap of bureaucratische obstakels (“de paarse krokodil”). Door signalen die anders via verschillende loketten binnenkomen te bundelen, kan bovendien beter worden gekeken naar patronen of structurele knelpunten.

Bij de inrichting van dit meldpunt is het echter essentieel dat de vertrouwelijkheid van melders gewaarborgd blijft. Dit betekent dat geheimhouding, veilige opslag, zorgvuldige dossiervorming en het respecteren van de autonomie van de melder structureel ingebouwd moeten zijn. Zonder deze waarborgen wordt de effectiviteit van het meldpunt ondermijnd en komt het vertrouwen in de meldstructuur in het geding. Het verdient daarom aanbeveling om bij de uitwerking van dit meldpunt vanaf de start de expertise van de Ombudsfunctionaris en de Vertrouwenspersonen te betrekken, zodat het meldpunt zowel functioneel als zorgvuldig verankerd wordt binnen het bredere netwerk van sociale veiligheid.

Tot slot verdient het aanbeveling om sociale veiligheid, leiderschap en aanspreekcultuur als samenhangend thema te blijven agenderen binnen opleidingen, beoordelingssystemen en bestuurlijke gesprekken. De signalen wijzen blijvend op een behoefte aan ruimte voor herstel, erkenning en transparantie. De ombudsfunctie kan hierin een sleutelrol blijven vervullen, mits stevig verankerd en breed gedragen binnen de universitaire gemeenschap.

De kracht van de Ombudsfunctie schuilt in het zichtbaar maken van wat anders onder de oppervlakte blijft. Niet om elke uitkomst te sturen, maar om processen eerlijker, relaties evenwichtiger en structuren veerkrachtiger te maken. In een academische gemeenschap die voortdurend in ontwikkeling is, draagt de Ombudsfunctionaris bij aan het blijven stellen van de juiste vragen – juist daar waar het schuurt. Dat vraagt om structurele inbedding, ruimte voor reflectie en het gezamenlijke besef dat sociale veiligheid geen eindpunt is, maar een doorlopende opdracht.

**Bijlagen:**

- Bijlage 1: Werkwijze Ombudsfunctionaris
- Bijlage 2: Tabel aantal meldingen sinds 2022
- Bijlage 3: Meldingen per groep
- Bijlage 4: Meldingen per categorie

*Voetnoot:* Het blijft belangrijk om te benadrukken dat over signalen slechts in algemene en systemische zin uitspraken kunnen worden gedaan. Inhoudelijke duiding gebeurt uitsluitend op basis van herkenbare patronen, niet op individuele casuïstiek.

---

## **Bijlage 1 – Werkwijze Ombudsfunctionaris Rijksuniversiteit Groningen**

### **STROOMSCHEMA OMBUDSWERKPROCES**

#### **1. MELDING / VRAAG / SIGNAAL**

- Verkennend gesprek
- Onafhankelijk advies
- Doorverwijzing of ondersteuning
- Indien passend: bemiddeling of reflectiegesprek

#### **2. TOETSING BEVOEGDHEID EN ONTVANKELIJKHEID**

- Ja → Gesprek, interventie of verdere analyse
- Nee → Verwijzing met onderbouwing en toelichting

#### **3. INTERVENTIE EN OPVOLGING**

- Gesprek met betrokkene(n), informele interventie
- Schriftelijke terugkoppeling of advies
- Analyse van systeemfactoren of patronen

#### **4. SIGNALERING EN ONDERZOEK (INDIEN VAN TOEPASSING)**

- Bij herhaalde of structurele signalen
- Onafhankelijke reflectieve notitie of advies aan CvB of directie
- Geanonimiseerd, zonder oordeel over personen

#### **5. JAARLIJKSE RAPPORTAGE**

- Geanonimiseerde weergave van trends en signalen
- Terugkoppeling aan College van Bestuur, HR en relevante gremia
- Doel: structurele leerpunten, transparantie en verbetering van sociale veiligheid

---

### **ROL EN POSITIE**

De Ombudsfunctionaris van de Rijksuniversiteit Groningen is onafhankelijk, onpartijdig en werkt vertrouwelijk. Medewerkers, promovendi en studenten kunnen zich rechtstreeks melden met vragen, zorgen of spanningen over hun werkomgeving of samenwerking. Samen wordt verkend wat er speelt, welk doel de melder nastreeft, en welke interventieroute het best past – van een verkennend gesprek tot bemiddeling of signalering richting bestuur.

De Ombudsfunctionaris is geen vervanging van bestaande klachtenprocedures of HR-kanalen, maar vult een aanvullende en unieke rol in als reflectief aanspreekpunt dat patronen kan signaleren op organisatie breed niveau. De functie staat buiten de hiërarchische structuur en rapporteert rechtstreeks aan het College van Bestuur.

Jaarlijks brengt de Ombudsfunctionaris een geanonimiseerde rapportage uit over trends, risico's en aanbevelingen, bedoeld om de universiteit te ondersteunen bij het versterken van sociale veiligheid en goed bestuur.

---

### **PROFESSIONELE ACHTERGROND**

Marianne Dijkhuizen is MfN-Registermediator, klachtenonderzoeker en gecertificeerd extern Vertrouwenspersoon (psychosociale arbeidsbelasting en integriteit). Zij is aangesloten bij de Vereniging Ombudsmannen Hoger Onderwijs (VOHO) en neemt deel aan intervisie, vakontwikkeling en collegiale consultatie met andere ombudspersonen in het hoger onderwijs.

Sinds 1 januari 2024 is zij werkzaam als Ombudsman Medewerkers bij NHL Stenden Hogeschool. Per 1 december 2024 is zij daarnaast benoemd als interim-Ombudsfunctionaris van de Rijksuniversiteit Groningen. Eerder vervulde zij de ombudsfunctie bij Hogeschool Van Hall Larenstein. Deze combinatie van rollen draagt bij aan een breed en professioneel referentiekader en versterkt de intercollegiale toetsing en reflectie op de uitoefening van het ambt.

**Bijlage 2: Tabel aantal meldingen sinds 2022**

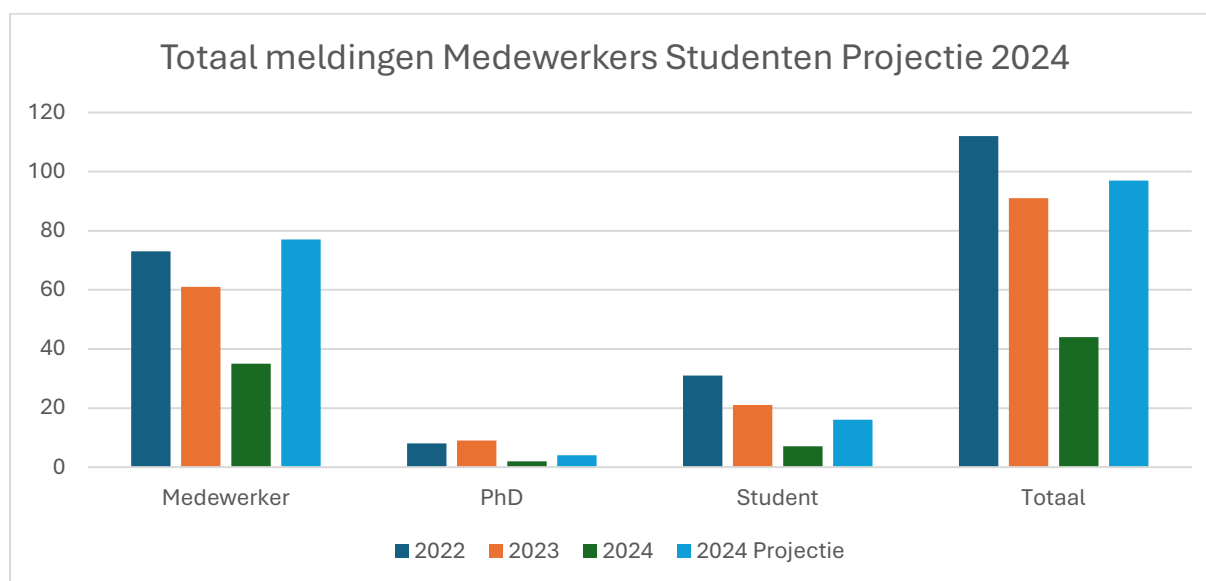
Jaar	Totaal Meldingen	Medewerkers	PhD	Studenten
<b>2022</b>	112	73 (65%)	8 (7%)	31 (28%)
<b>2023</b>	91	61 (67%)	9 (9%)	21 (23%)
<b>2024</b>	44	35	2	7
<b>2024 Projectie</b>	97	77 (80%)	4 (4%)	16 (16%)

**Analyse meldingen 2022–2024**

De tabel toont het aantal meldingen dat sinds de start van de Ombudsfunctie bij de Rijksuniversiteit Groningen is geregistreerd. In 2022 werden 112 meldingen ontvangen, in 2023 daalde dit aantal naar 91. Tot en met mei 2024 zijn 44 meldingen geregistreerd. Bij een aangepaste projectie – uitgaande van 11 actieve maanden, waarbij de zomermaand juli als meldingsarm wordt beschouwd – komt dit neer op een verwachte jaaromvang van circa 97 meldingen. Daarmee laat 2024 een lichte stijging zien ten opzichte van 2023, maar blijft het totaal onder het niveau van het eerste verslagjaar.

Opvallend is de verschuiving in de verhouding tussen medewerkers en studenten. In 2022 en 2023 kwam gemiddeld ongeveer 66% van de meldingen van medewerkers en 25% van studenten. Op basis van de aangepaste projectie over 2024 is circa 80% van de meldingen afkomstig van medewerkers (77 meldingen), 4% van PhD (4 meldingen) en 16% van studenten (16 meldingen). Deze ontwikkeling kan wijzen op een structureel hogere meldingsbereidheid onder medewerkers, of op een verminderde vindbaarheid en herkenbaarheid van de Ombudsfunctie onder studenten.

Het relatief lage aandeel studentmeldingen is niet uniek voor de RUG, maar sluit aan bij landelijke observaties over het beperkte bereik van Ombudsvoorzieningen binnen het studentenlandschap. Dit onderstreept het belang van gerichte communicatie, betere zichtbaarheid van het meldpunt, en nauwere aansluiting bij studentgerichte functies zoals studieadviseurs, studentendecanen en vertrouwenspersonen. In 2025 zal binnen de verdere ontwikkeling van de functie expliciet aandacht worden besteed aan deze doelgroep.



### **Bijlage 3: Meldingen per groep (uitgesplitst)**

De cirkeldiagrammen in Bijlage 3 en 4 geven een globaal beeld van de verdeling van meldingen in 2024, uitgesplitst naar onder andere functieprofiel, nationaliteit en type melding. In eerdere jaren zijn op basis van dergelijke overzichten verdiepende analyses gepresenteerd, waarbij trends en aandachtspunten per faculteit, doelgroep of thematiek zijn beschreven.

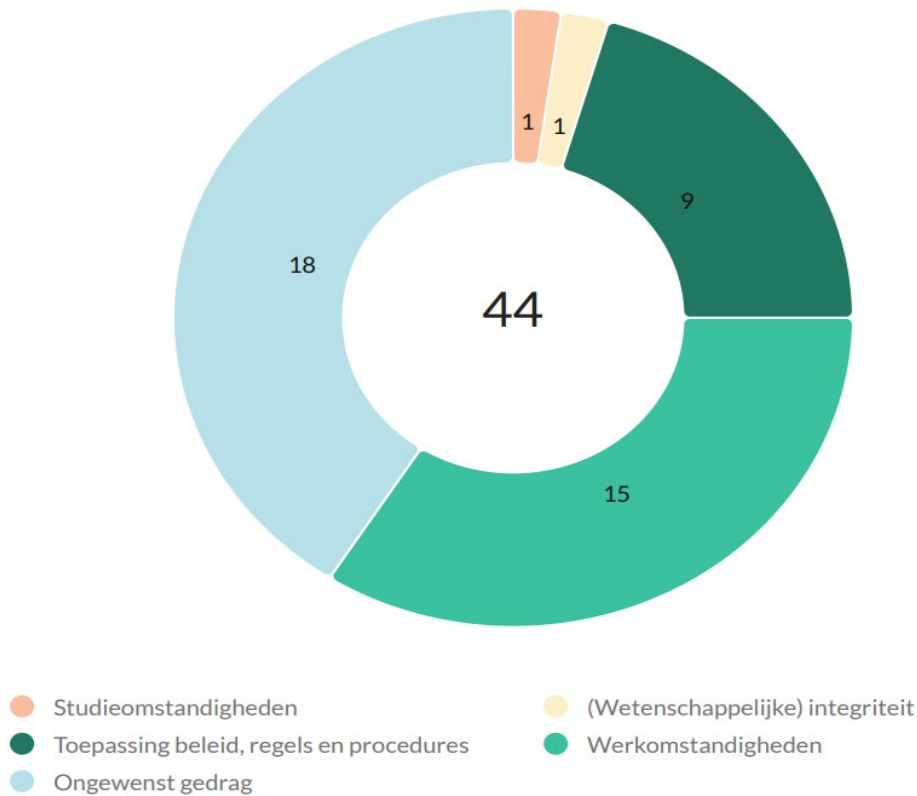
In 2024 is gestart met het gebruik van het SuperOffice-systeem voor de registratie van meldingen. Hoewel dit systeem voldoet aan de eisen van vertrouwelijkheid en gegevensbescherming (AVG), kent het momenteel beperkingen in de mogelijkheden voor systematische rapportage. Daarnaast geldt dat cijfers alleen geen volledig beeld geven van de aard, ernst en complexiteit van signalen. De ervaring leert dat thematische duiding uitsluitend betrouwbaar is wanneer ook de context en inhoud van de casuïstiek kunnen worden meegewogen. Dat is in lijn met de werkwijze van de Ombudsfunctionaris, waarbij signalen altijd zorgvuldig, genuanceerd en in samenhang worden geïnterpreteerd.

Zoals in voorgaande jaren geldt dat meldingen zelden eenduidig zijn. Veel signalen raken meerdere thema's tegelijk. De thematische verdeling biedt dus richting, maar geen sluitende typering. Analyse vindt altijd plaats binnen de inhoudelijke en organisatorische context van het signaal.

Daarbij is van belang te vermelden dat de totalen in deze bijlage niet één-op-één te vergelijken zijn met de overzichten in eerdere tabellen. In de huidige registratie kunnen aan één signaal meerdere kenmerken of elementen worden gekoppeld (bijvoorbeeld meerdere rollen, thema's of contexten). Dit betekent dat een signaal in meer dan één categorie terecht kan komen. De getoonde diagrammen dienen dan ook vooral als indicatief overzicht, niet als absolute telling.

In 2025 zal worden onderzocht hoe de registratie en signaleringsfunctie verder kan worden verbeterd, zodat inhoudelijke analyses mogelijk worden gemaakt zonder concessies te doen aan vertrouwelijkheid of onafhankelijkheid van de functie.

**Totaal aan meldingen**



**Toelichting bij de cijfers over 2024:**

De aantallen in de diagrammen tonen de daadwerkelijk ontvangen meldingen tot en met mei 2024. Voor het jaarverslag is een projectie op jaarbasis berekend, waarbij is uitgegaan van 11 actieve maanden (waarbij juli als meldingsluwe maand buiten beschouwing blijft).

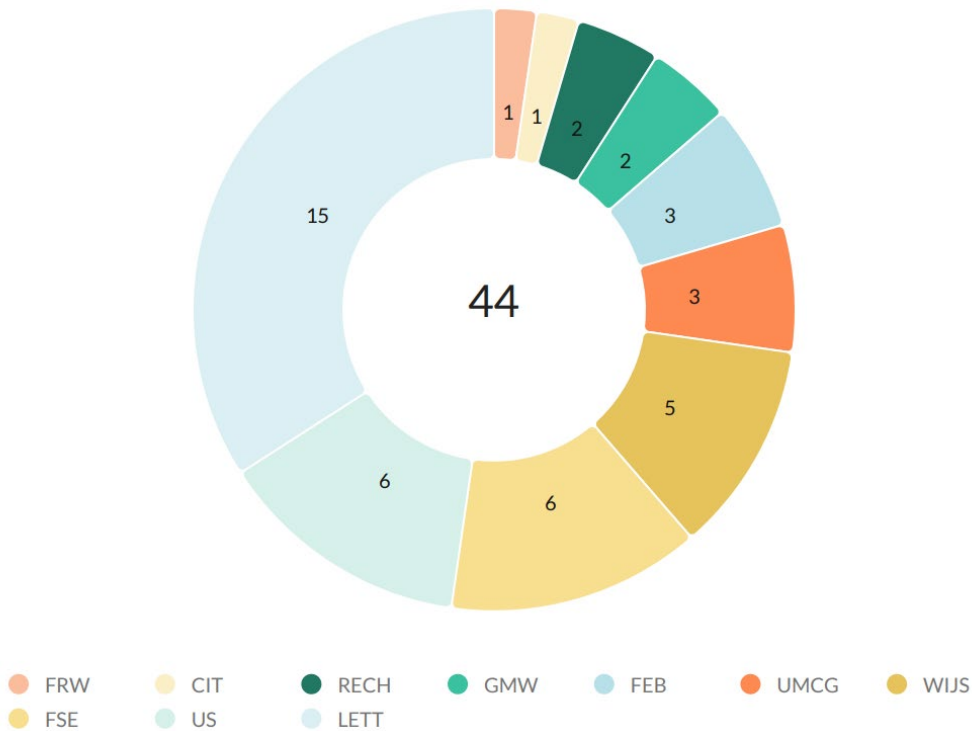
**Projectieformule:**  $Aantal\ t/m\ mei = (Aantal) \div 5 \times 11 = Projectie: 97\ meldingen\ 2024$

De grafiek toont de thematische indeling van de 44 meldingen die in 2024 tot en met mei zijn geregistreerd bij de Ombudsfunctionaris. De grootste categorie, bestaande uit 18 meldingen, valt binnen het bredere domein van ongewenst gedrag. In zowel 2022 (31 meldingen) als 2023 (36 meldingen) vormden meldingen over (seksuele) intimidatie het grootste aandeel binnen deze categorie. In het jaarverslag 2023 werd dit type melding bovendien benoemd als een zorgwekkende, structurele ontwikkeling binnen de universiteit.

Ook in 2024 zet dit patroon zich voort. Melders rapporteren gedrag dat als intimiderend, controlerend of psychologisch belastend werd ervaren, vaak in situaties met een duidelijke gezagsverhouding. Net als in eerdere jaren betreft dit meldingen van zowel medewerkers als promovendi, waarbij sprake is van langdurige spanningen of herhaalde ervaringen. Een deel van deze signalen bleef eerder buiten zicht binnen formele structuren.

De overige meldingen betreffen werkomstandigheden (15), toepassing van beleid, regels en procedures (9), en incidenteel studieomstandigheden (1) en (wetenschappelijke) integriteit (1). Deze spreiding komt overeen met de thematische verdeling in 2022 en 2023, waarin werkomstandigheden en procedurele onduidelijkheid eveneens als terugkerende aandachtspunten naar voren kwamen.

**Meldingen per faculteit of dienst**



**Projectieformule:**  $Aantal\ t/m\ mei = (Aantal) \div 5 \times 11 = Projectie\ totaal\ 97\ meldingen\ 2024$

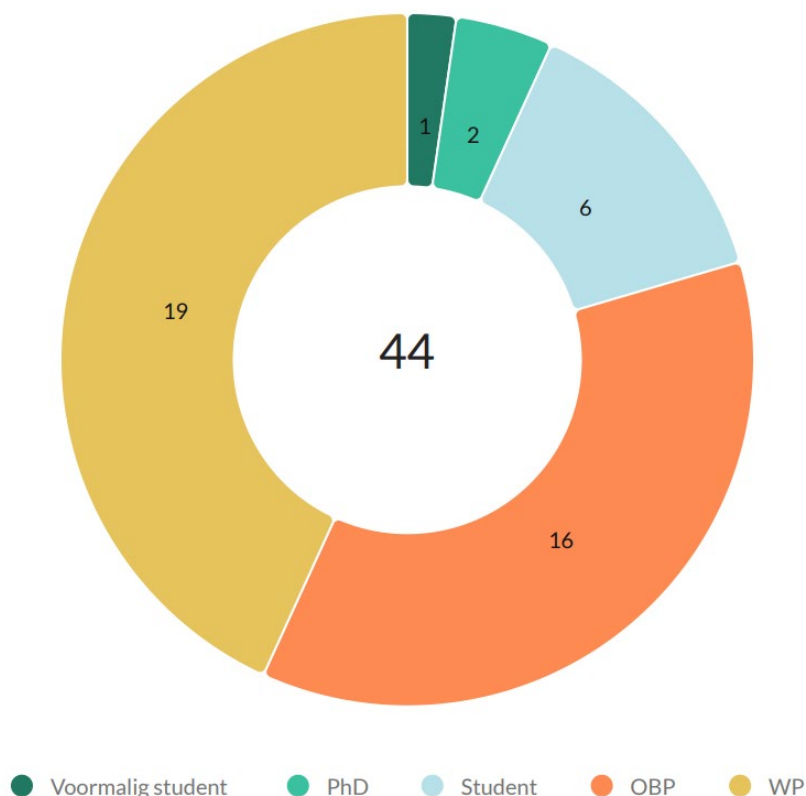
De grafiek toont de verdeling van de 44 in 2024 geregistreerde meldingen naar faculteit of dienst. Opvallend is dat, net als in 2022 en 2023, een aanzienlijk deel van de meldingen afkomstig is uit de Faculteit der Letteren (LETT), met 15 meldingen. Gelet op de omvang van deze faculteit is dit een terugkerend patroon dat ook in eerdere jaarverslagen werd benoemd. In 2022 leidde het tot een afzonderlijk advies, en in 2023 werd gewezen op een combinatie van factoren zoals cultuur, structuur en eerdere ingrijpende situaties die van blijvende invloed zijn

Andere faculteiten waar in 2024 meerdere meldingen uit voortkwamen zijn FSE, US en WIJS (elk 6), gevolgd door UMCG en FEB (elk 3). De faculteiten GMW en RECH waren verantwoordelijk voor 2 meldingen, terwijl FRW en CIT elk eenmaal voorkwamen in de registratie. De spreiding komt grotendeels overeen met de verdeling in 2023, waarin eveneens meldingen uit vrijwel alle onderdelen van de organisatie zijn ontvangen

Net als voorgaande jaren geldt dat meldingscijfers per faculteit of dienst voorzichtig moeten worden geïnterpreteerd. Ze zeggen iets over meldingsbereidheid en bekendheid met de functie, maar geven geen direct oordeel over het werk- of leerklimaat. Sommige melders kiezen ervoor geen faculteit te vermelden of hebben een functie die meerdere organisatieonderdelen overstijgt.

De grafiek geeft een indicatieve weergave van de spreiding binnen de universiteit. Verdere analyse vereist kennis van de aard, achtergrond en context van de meldingen.

### Meldingen uitgesplitst per profiel

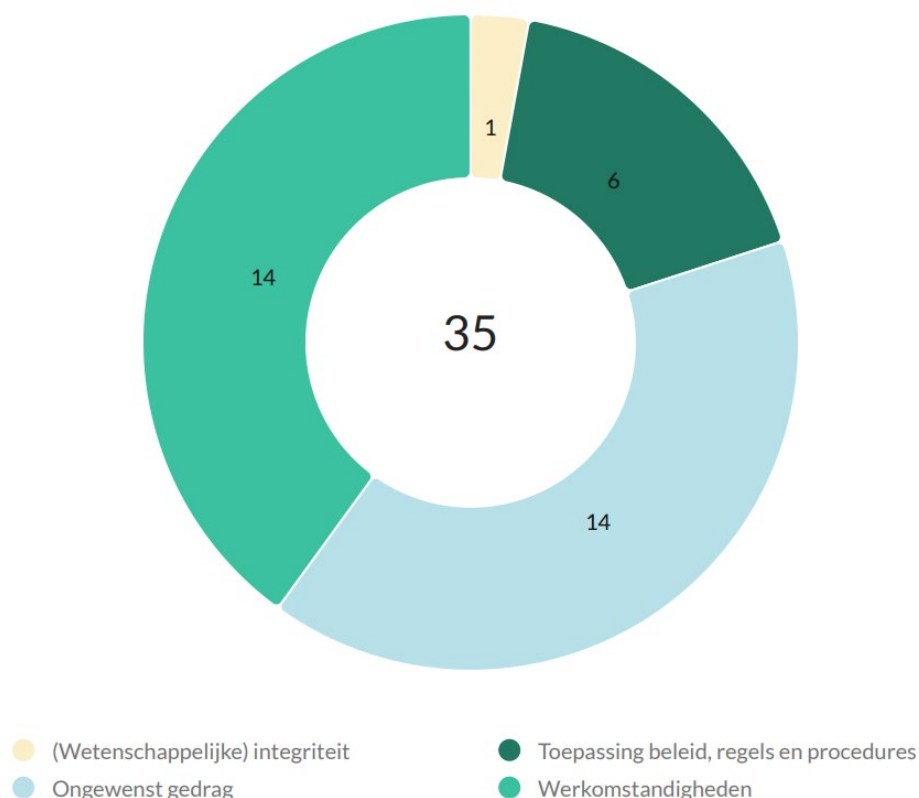


**Projectieformule:**  $Aantal\ t/m\ mei = (Aantal) \div 5 \times 11$

De meeste meldingen in 2024 kwamen van medewerkers, met 19 meldingen van wetenschappelijk personeel (WP) en 16 van ondersteunend en beheerspersoneel (OBP). Daarnaast zijn er 6 meldingen van studenten, 2 van promovendi (PhD's) en 1 van een voormalig student geregistreerd. Deze verdeling sluit aan bij eerdere jaren, waarin de meldingsbereidheid onder medewerkers structureel hoger ligt dan onder studenten of promovendi.

Voor PhD's blijft het aantal meldingen laag, wat aansluit bij eerdere observaties over hun kwetsbare positie en de terughoudendheid om formele ondersteuning te zoeken. Tegelijkertijd wijst het Bureau Vertrouwenspersonen erop dat de afname in meldingen mogelijk samenhangt met het PhD Support Programma dat door de Graduate School is geïmplementeerd. Of dit duidt op een daadwerkelijke afname van problematiek of eerder op betere interne begeleiding, verdient nadere monitoring. Ook de beperkte studentmeldingen blijven een terugkerend punt van aandacht, dat vraagt om gerichte communicatie, betere verwijzingen en nauwere aansluiting bij de studentgerichte functiestructuur.

Hoewel het aandeel meldingen van OBP-medewerkers procentueel licht is gestegen, gaat het om een minimale verschuiving in absolute aantallen. Deze fluctuerende verhouding vraagt op dit moment niet om nader onderzoek, maar wordt wel meegenomen in de monitoring van meldingsdynamiek binnen personeelsgroepen.

**Meldingen van medewerkers**

**Projectieformule:**  $Aantal\ t/m\ mei = (Aantal) \div 5 \times 11 = Projectie\ totaal\ 77\ meldingen\ 2024$

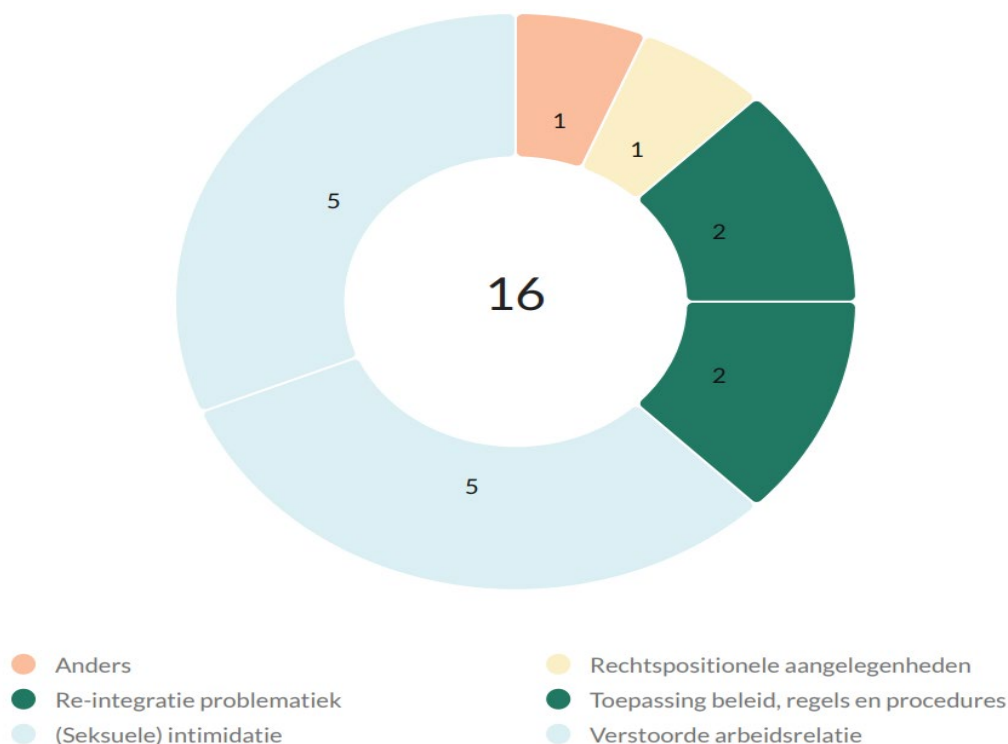
Van de 35 meldingen van medewerkers die tot en met mei 2024 zijn ontvangen, betroffen er 14 meldingen ongewenst gedrag en eveneens 14 meldingen werkomstandigheden. Daarnaast waren er 6 meldingen over de toepassing van beleid en procedures, en 1 melding over (wetenschappelijke) integriteit.

Bij projectie over 11 actieve maanden komt dit neer op:

- Ongewenst gedrag:  $14 \div 5 \times 11 = 31$
- Werkomstandigheden:  $14 \div 5 \times 11 = 31$
- Beleid/procedures:  $6 \div 5 \times 11 = 13$
- Integriteit:  $1 \div 5 \times 11 = 2$

Deze verdeling is vergelijkbaar met eerdere jaren, waarin ongewenst gedrag en werkomstandigheden structureel het grootste aandeel vormden binnen de meldingen van medewerkers. Het onderstreept de noodzaak van voortdurende aandacht voor sociale dynamiek, psychologische veiligheid en duidelijke communicatie binnen teams en leiderschap.

De structurele aard van deze thema's vraagt om een integrale benadering, waarbij gedrag, structuur en cultuur in samenhang worden gezien. Net als in 2022 en 2023 blijkt dat melders vaak pas laat aan de bel trekken, wanneer eerdere interne routes als onveilig of ineffectief worden ervaren.

**Meldingen OBP**

**Projectieformule:**  $Aantal\ t/m\ mei = (Aantal) \div 5 \times 11 = Projectie\ totaal\ 35\ meldingen\ 2024$

In de eerste vijf maanden van 2024 zijn 16 meldingen ontvangen van medewerkers binnen het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP). De grootste categorieën zijn (seksuele) intimidatie (5 meldingen) en verstoorde arbeidsrelaties (5 meldingen). Daarnaast zijn er meldingen geregistreerd over de toepassing van beleid en procedures (2), re-integratieproblematiek (2), en telkens één melding over rechtspositionele aangelegenheden en overige kwesties.

Bij projectie leidt dit tot een verwachte verdeling van:

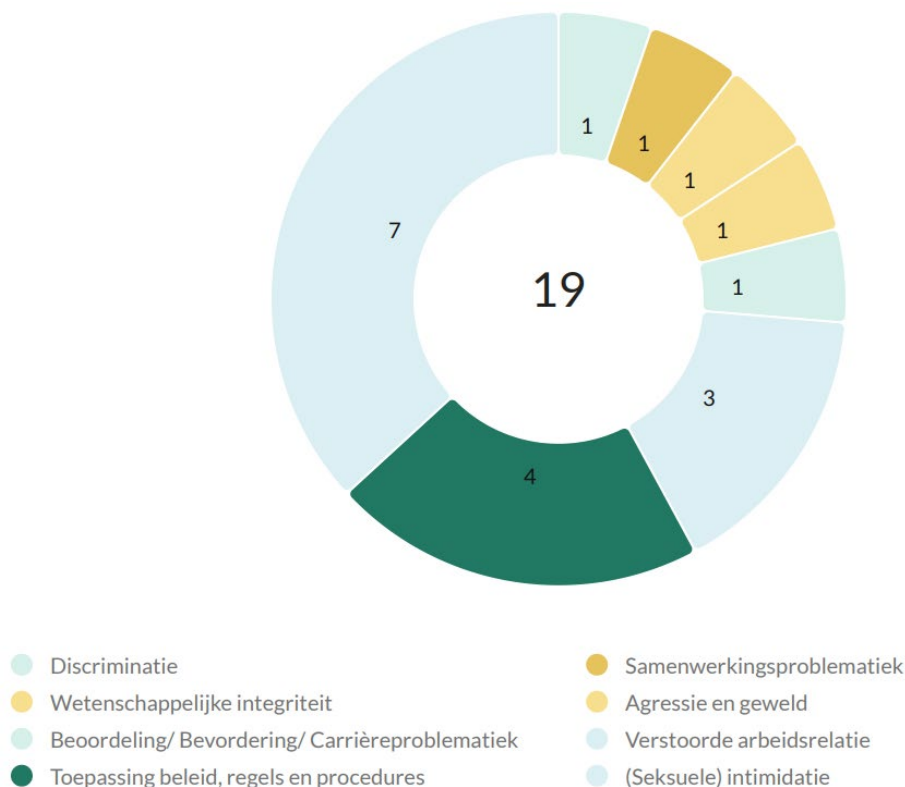
- Intimidatie: ca. 11 meldingen
- Verstoorde arbeidsrelaties: ca. 11 meldingen
- Beleid/procedures: ca. 4 meldingen
- Re-integratie: ca. 4 meldingen
- Rechtspositie: ca. 2 meldingen
- Overig: ca. 2 meldingen

Deze spreiding laat zien dat spanningen in de werkrelatie bij het OBP vaak gepaard gaan met gevoelens van onveiligheid of onduidelijkheid over structuur, begeleiding of herstel. De combinatie van gedragsdynamiek en systeemvragen is, net als in eerdere jaren, zichtbaar binnen deze meldingscategorie.

De relatief hoge meldingsfrequentie onder OBP-medewerkers ligt iets hoger dan voorgaande jaren. Mogelijk weerspiegelt dit een toegenomen bekendheid en vindbaarheid van de

Ombudsfunctie binnen deze groep. Gezien de beperkte aantallen is terughoudendheid in de interpretatie op zijn plaats, maar het patroon verdient aandacht in de bredere monitoring van sociale veiligheid.

### Meldingen WP



**Projectieformule:**  $Aantal\ t/m\ mei = (Aantal) \div 5 \times 11 = Projectie\ totaal\ 42\ 2024$

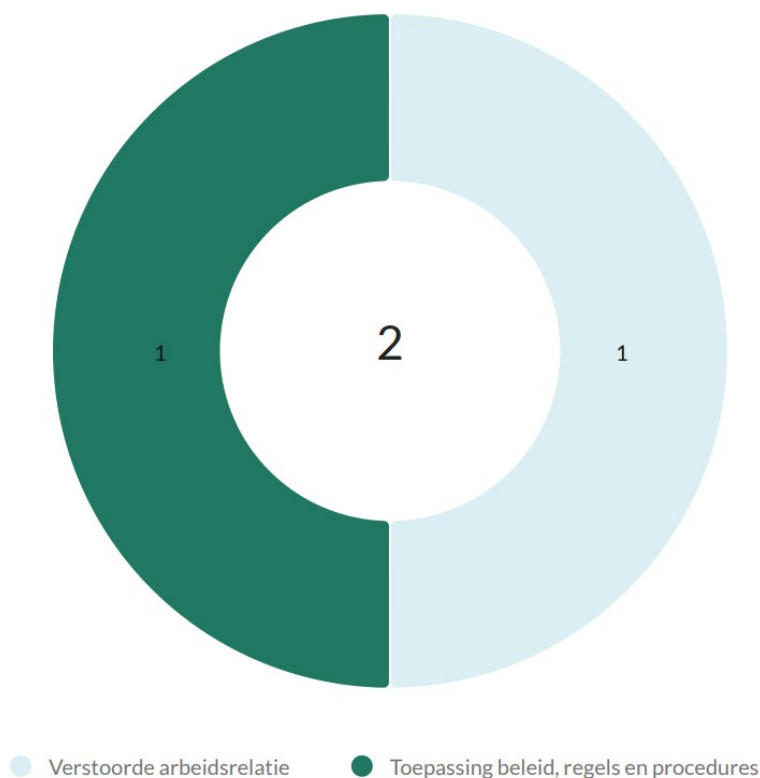
De geprojecteerde 42 meldingen van wetenschappelijk personeel (WP) in 2024 laten een stijging zien ten opzichte van 2023, waarin circa 31 WP-meldingen werden geregistreerd. In 2022 lag het aantal vermoedelijk hoger, al werd toen geen exacte WP-categorie onderscheiden; wel bleek uit de thematische analyse dat met name WP-meldingen deed over werkcultuur, hiërarchie en onveiligheid in begeleidingsrelaties<sup>1</sup>.

De stijgende lijn in 2024 bevestigt dit patroon: het grootste aandeel van de meldingen betreft (seksuele) intimidatie, gevolgd door verstoorde arbeidsrelaties en frustratie over beleid of loopbaantrajecten. Deze terugkerende thema's vragen om voortdurende aandacht voor sociale veiligheid en aanspreekbaarheid binnen academische structuren.

De stijging kan deels worden verklaard door toegenomen zichtbaarheid van de functie en verbeterde verwijzing vanuit het netwerk, maar kan ook duiden op aanhoudende knelpunten binnen de werkomgeving van WP.

<sup>1</sup> Let op: vergelijking met 2023 is indicatief, omdat WP/OBP toen niet afzonderlijk geregistreerd werden.

## Meldingen PhD



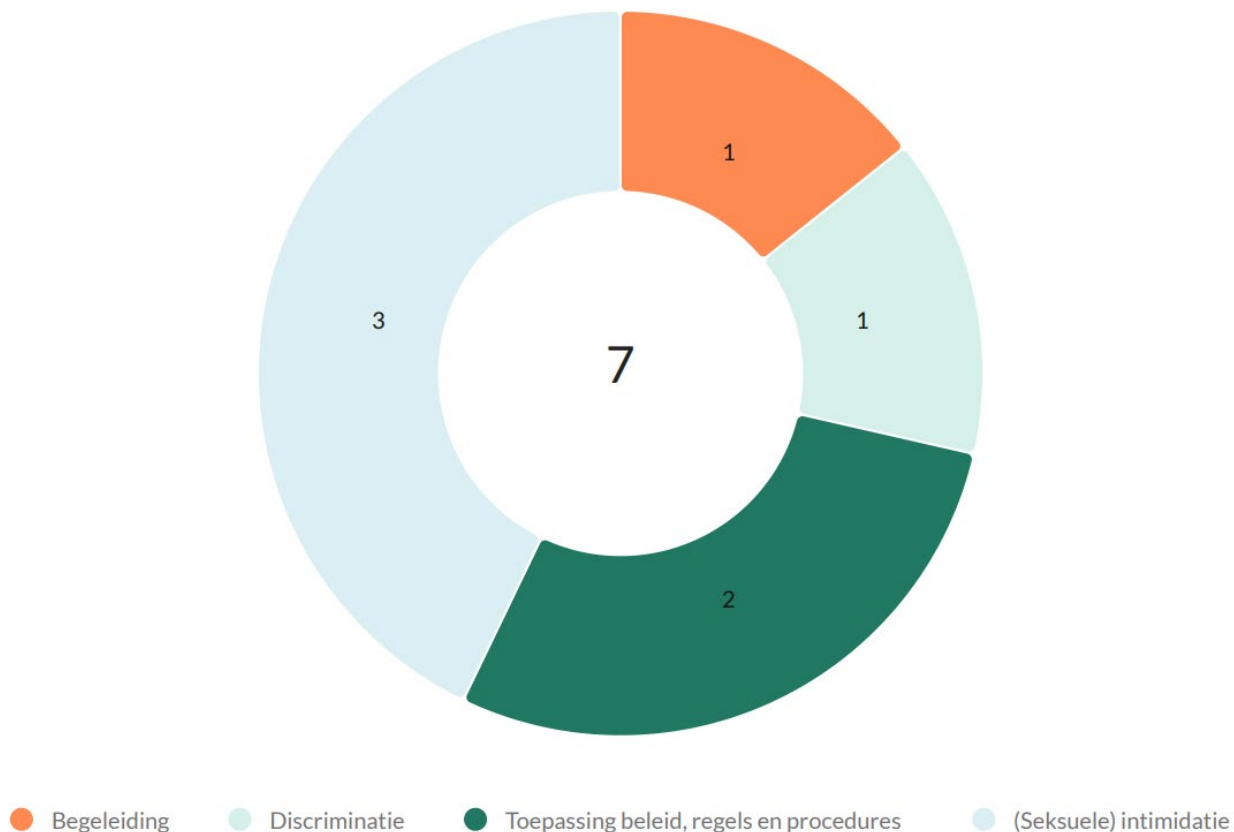
**Projectieformule:**  $Aantal\ t/m\ mei = (Aantal) \div 5 \times 11 = Projectie\ totaal\ 4\ meldingen\ 2024$

In de eerste vijf maanden van 2024 zijn 2 meldingen geregistreerd van promovendi (PhD's): één betrof een verstoorde arbeidsrelatie, en één had betrekking op de toepassing van beleid, regels en procedures. Bij projectie over het kalenderjaar (exclusief juli) komt dit neer op een verwachte 4-5 meldingen in 2024 – een daling ten opzichte van 2023 (9 meldingen) en 2022 (8 meldingen).

De relatief lage meldingsfrequentie contrasteert met eerdere jaren waarin promovendi frequenter melding deden van onveilige begeleiding, afhankelijkheid van promotoren of onduidelijkheid binnen het promotietraject. In eerdere jaarverslagen werd dan ook gewezen op de structurele kwetsbaarheid van deze groep, mede vanwege hun langdurige afhankelijkheidsrelatie en beperkte toegang tot informele routes.

Tegelijkertijd wordt in het jaarverslag van het Bureau Vertrouwenspersonen gesuggereerd dat de daling in meldingen mogelijk samenhangt met het PhD Support Programma dat door de Graduate School is geïmplementeerd. Dit roept de vraag op of het lagere aantal meldingen duidt op verbetering van de begeleidingsstructuur, dan wel op verminderde zichtbaarheid van de Ombudsfunctie binnen deze doelgroep. In beide gevallen blijft alertheid geboden. De aard van de meldingen bevestigt de noodzaak van heldere positionering, aanspreekbaarheid en begeleiding van promovendi binnen graduate schools. Gerichtte communicatie en laagdrempelige toegang tot de Ombudsfunctie blijven hiervoor essentieel.

## Meldingen studenten



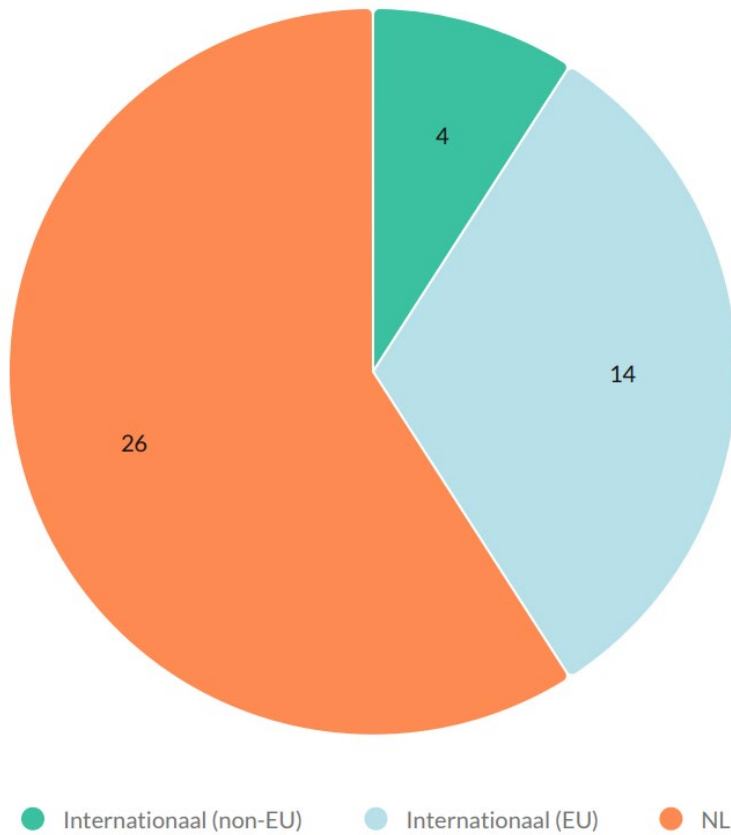
**Projectieformule:**  $Aantal\ t/m\ mei = (Aantal) \div 5 \times 11 = Projectie\ totaal\ 15\ meldingen\ 2024$

In de eerste vijf maanden van 2024 zijn 7 meldingen ontvangen van studenten. De thema's betroffen voornamelijk (seksuele) intimidatie (3 meldingen) en de toepassing van beleid en procedures (2 meldingen), aangevuld met meldingen over discriminatie (1) en begeleiding (1).

De verwachte 16 meldingen in 2024 betekent een lichte daling ten opzichte van 2023, waarin 21 meldingen van studenten zijn geregistreerd. In 2022 ging het nog om 31 studentmeldingen. Deze neerwaartse trend is consistent met landelijke signalen: studenten blijken de Ombudsfunctie minder snel te vinden dan medewerkers.

Net als in eerdere jaren worden meldingen van studenten vaak pas gedaan nadat andere routes zijn geprobeerd of onvoldoende hebben geholpen. Dit onderstreept het belang van gerichte communicatie, goede vindbaarheid van de Ombudsfunctie en samenwerking met studentgerichte voorzieningen zoals studieadviseurs, decanen en vertrouwenspersonen.

**Meldingen Nationaliteit**



**Projectieformule:**  $Aantal\ t/m\ mei = (Aantal) \div 5 \times 11 = Projectie\ totaal\ 97\ meldingen\ 2024$

De geprojecteerde verdeling voor 2024 laat zien dat naar verwachting ongeveer 59% van de meldingen afkomstig is van Nederlandse melders, gevolgd door EU-internationals (ca. 32%) en non-EU internationals (ca. 9%).

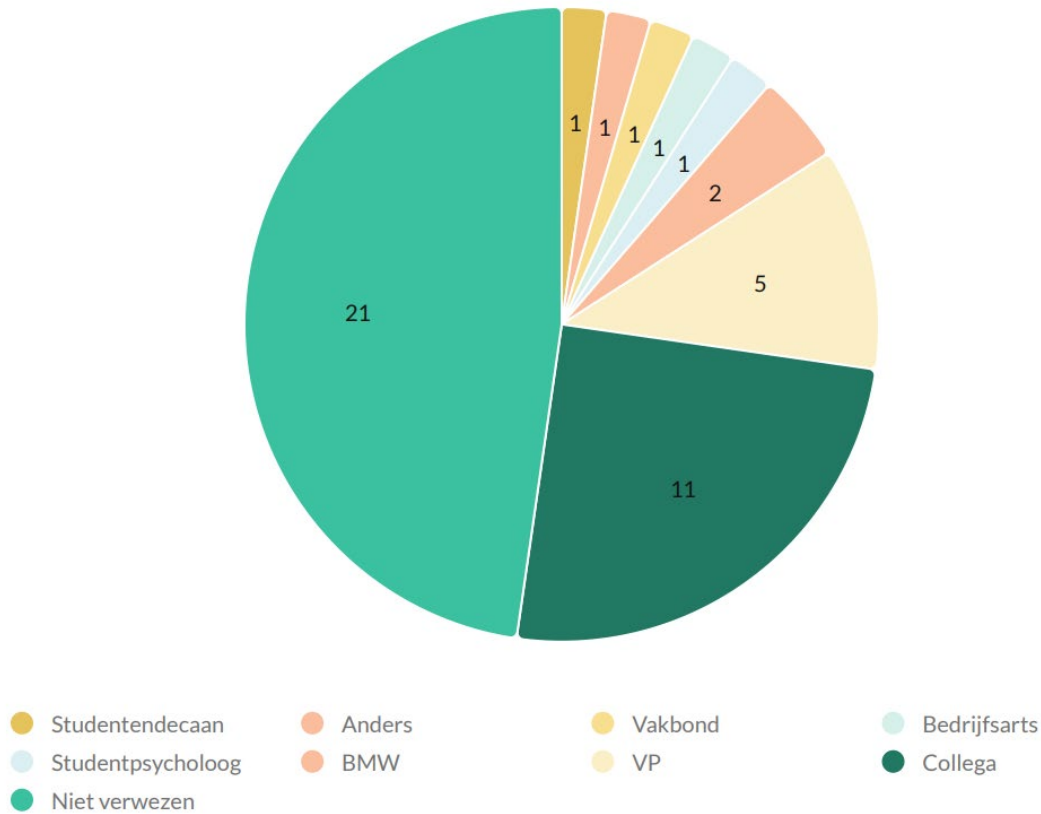
In vergelijking met voorgaande jaren is het aandeel Nederlandse melders toegenomen:

- In 2022: NL 63, EU 13, non-EU 27
- In 2023: NL 45, EU 16, non-EU 9
- In 2024 (projectie): NL 57, EU 31, non-EU 9

Daarmee blijft het aandeel meldingen van internationale studenten en medewerkers stabiel, al valt op dat het aantal meldingen van non-EU internationals gedaald is ten opzichte van het piekjaar 2022. Deze ontwikkeling kan samenhangen met factoren zoals taalbarrières, culturele drempels, beperkte bekendheid met de functie of onzekerheid over positie en verblijf.

Gezien de internationale samenstelling van de universitaire gemeenschap blijft het belangrijk om in communicatie en meldstructuur rekening te houden met deze diversiteit.

**Herkomst meldingen: hoe kwamen melders bij de Ombudsfunctionaris terecht?**



**Projectieformule:**  $Aantal\ t/m\ mei = (Aantal) \div 5 \times 11 = Projectie\ totaal\ 97\ meldingen\ 2024$

Bij de 44 meldingen die in 2024 zijn geregistreerd, is in kaart gebracht op welke wijze melders hun weg naar de Ombudsfunctionaris hebben gevonden. Net als in voorgaande jaren is er gekeken of melders zijn doorverwezen door anderen, of op eigen initiatief contact zochten.

De verdeling is als volgt:

- Niet verwezen/onbekend/zelfstandig contact gezocht: 21 melders
- Via collega of leidinggevende: 11 melders
- Via vertrouwenspersoon (VP): 5 melders
- Via bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW): 2 melders
- Via studentendecaan: 1 melder
- Via studentenpsycholoog: 1 melder
- Via vakbond: 1 melder
- Via bedrijfsarts: 1 melder
- Overige verwijzers (o.a. externe coach, juridisch adviseur): 1 melder

In vergelijking met 2023 is het aandeel melders dat op eigen initiatief contact opnam vrijwel gelijk gebleven. De meest voorkomende verwijzer blijft de directe werkomgeving (collega of leidinggevende), gevolgd door de vertrouwenspersoon. Verwijzingen vanuit de student

ondersteunende structuren blijven beperkt in absolute aantallen, wat aansluit bij de bredere trend van lage meldingsfrequentie onder studenten.

Deze spreiding onderstreept het belang van laagdrempelige zichtbaarheid van de Ombudsfunctie in de bredere universitaire infrastructuur, én het belang van een goed geïnformeerd netwerk van collega's, vertrouwenspersonen en begeleiders.

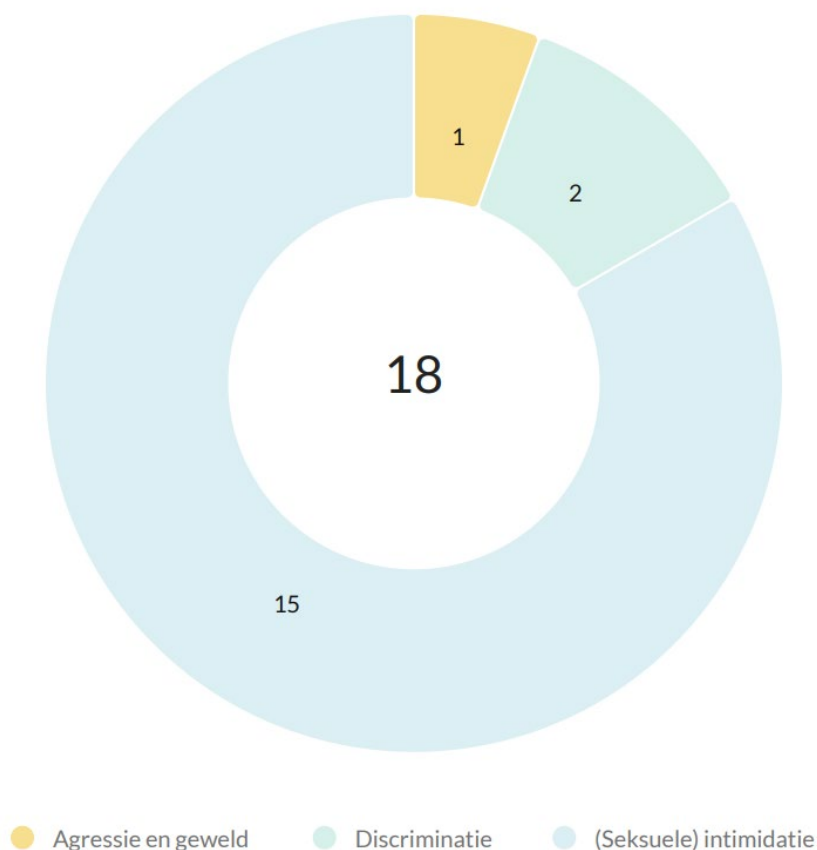
#### Bijlage 4: Meldingen per categorie

De tabellen in deze bijlage geven een beknopt overzicht van de meldingen in 2024, onderverdeeld in categorieën zoals *ongewenst gedrag* en *overige meldingen*. Deze classificatie is bedoeld om op hoofdlijnen inzicht te geven in het soort signalen dat de Ombudsfunctionaris ontvangt.

Het is van belang om deze cijfers met de nodige terughoudendheid te interpreteren. Meldingen kunnen sterk in aard en ernst verschillen, en zijn lang niet altijd eenduidig onder één categorie te plaatsen. In de praktijk raken veel signalen meerdere thema's tegelijk, zoals gedrag, communicatie, positie, leiderschap of procedurele rechtvaardigheid. De gekozen indeling is dus indicatief, niet verklarend.

Een grondige thematische analyse vraagt om kennis van de inhoud, context en dynamiek van de casuïstiek zelf. Op basis van cijfers alléén kunnen geen conclusies worden getrokken over trends of oorzaken. Deze tabellen bieden dan ook een globaal overzicht en vormen geen basis voor beleidsmatige duiding zonder aanvullende kwalitatieve analyse.

#### Meldingen ongewenst gedrag



**Projectieformule:**  $Aantal\ t/m\ mei = (Aantal) \div 5 \times 11 = Projectie\ totaal\ 40\ meldingen\ 2024$

Onder ongewenst gedrag wordt verstaan: gedrag dat door een medewerker of student als grensoverschrijdend, intimiderend, kwetsend, uitsluitend of schadelijk wordt ervaren, en dat het werk- of leerklimaat onder druk zet. Dit kan verbaal, non-verbaal of digitaal zijn en zich uiten in directe confrontaties of subtiele, langdurige interactiepatronen. Intentie is niet bepalend: ook onbedoeld gedrag kan als ongewenst worden ervaren.

De Ombudsfunctionaris beoordeelt deze meldingen altijd in de bredere context van machtsverhoudingen, cultuurkenmerken en systeemdynamieken die kunnen bijdragen aan sociale onveiligheid of uitsluiting.

De meeste meldingen binnen deze categorie betroffen in 2024 (seksuele) intimidatie (15 meldingen), gevolgd door discriminatie (2 meldingen) en agressie of geweld (1 melding).

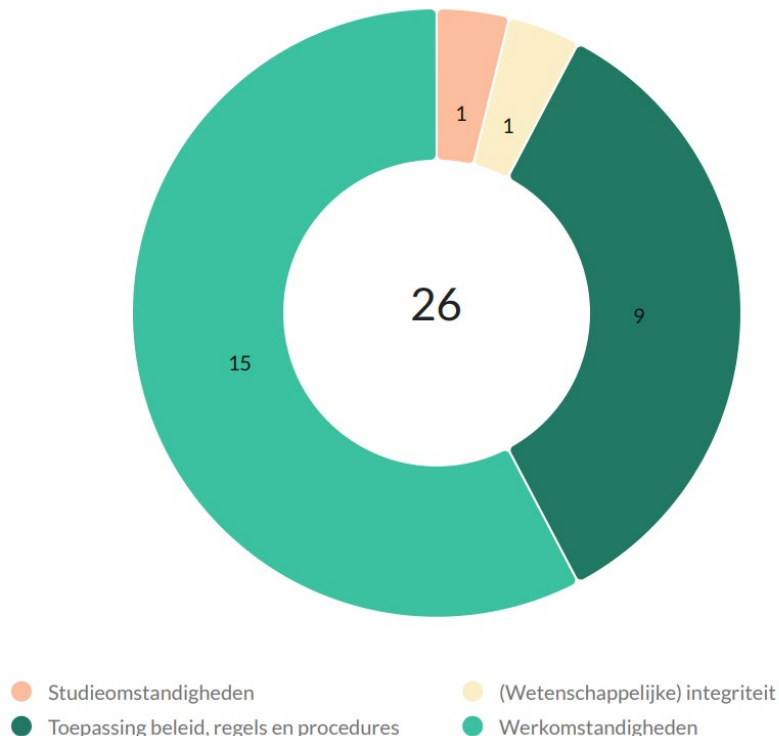
Bij projectie naar het jaarresultaat betekent dit:

- (Seksuele) intimidatie →  $15 \div 5 \times 11 = 33$  meldingen
- Discriminatie →  $2 \div 5 \times 11 = 4$  meldingen
- Agressie/geweld →  $1 \div 5 \times 11 = 2$  meldingen

In zowel 2022 als 2023 vormden meldingen over intimidatie het grootste aandeel binnen de categorie ongewenst gedrag (resp. 31 en 36 meldingen). Deze terugkerende omvang maakt duidelijk dat het thema een structureel karakter heeft binnen de werk- en studieomgeving. In het jaarverslag 2023 werd dit dan ook benoemd als een zorgwekkende en aanhoudende ontwikkeling.

Net als in eerdere jaren geldt dat meldingen zelden eenduidig zijn; zij raken vaak aan meerdere thema's zoals machtsverhoudingen, procedurele onduidelijkheid of gebrek aan aanspreekbaarheid. De grafiek is dan ook bedoeld als indicatief overzicht; de inhoudelijke duiding vereist altijd een contextuele analyse.

### Overige meldingen



**Projectieformule:**  $Aantal\ t/m\ mei = (Aantal) \div 5 \times 11 = Projectie\ totaal\ 57\ meldingen\ 2024$

De grootste subcategorie binnen de overige meldingen betreft werkomstandigheden (15 meldingen), waaronder melders bijvoorbeeld taakbelasting, sociale spanningen, rolonduidelijkheid of gebrek aan begeleiding benoemen.

Daarnaast zijn er 9 meldingen over de toepassing van beleid, regels en procedures, waaronder situaties van onduidelijkheid of ervaren willekeur bij selectie, benoeming of besluitvorming. De overige meldingen betreffen studieomstandigheden (1) en (wetenschappelijke) integriteit (1).

Hoewel de grafiek richting geeft aan het type ervaren knelpunten, geldt dat deze meldingen vaak meerdere thema's tegelijk raken. De Ombudsfunctionaris beoordeelt deze signalen daarom altijd in hun bredere sociale, organisatorische en menselijke context.

In voorgaande jaren werd een vergelijkbare spreiding waargenomen, waarbij werkdruk, organisatorische onduidelijkheid en beleidsinconsistentie structurele aandachtsgebieden bleven. Deze meldingen verdienen opvolging, omdat zij veelal een signaal vormen van onvermogen tot herstel binnen de lijn of gemiste afstemming op systeemniveau.