

# Rapportage Ombudspersoon 2023

Wageningen  
University & Research

DATUM  
Juni 2024

AUTEUR  
Jacqueline Schoone

VERSIE  
1



Jacqueline Schoone, ombudspersoon  
Juni 2024



## Inhoudsopgave

1	Voorwoord en leeswijzer	5
2	Ontwikkelingen in 2023	6
2.1	Verlenging termijn ombudspersoon	6
2.2	Evaluatie ombudsfunctie	6
2.3	Evaluatie contactpunt sociale veiligheid	6
3	Meldingen bij de ombudspersoon	7
3.1	Werkwijze van de ombudspersoon m.b.t. meldingen	7
3.2	Aantal meldingen in 2023	7
3.3	Meldingen in 2021, 2022 en 2023	7
3.4	Aard van de meldingen in 2023	8
3.5	Profiel van de melders (86)	9
3.6	Organisatieonderdeel waarop de meldingen betrekking hebben (67)	10
3.7	Opvolging	10
3.8	Duiding van de cijfers	12
3.9	Doorkijk naar 2024	12
4	Observaties en advies	13
4.1	Observaties	13
4.2	Advies	15
	Bijlage: aanbevelingen evaluatie ombudsfunctie en opvolging door RvB WUR	17
	Bijlage: definities bij werkwijze ombudspersoon	20



## **1 Voorwoord en leeswijzer**

### **Voorwoord**

Het laatste jaarverslag! Hoewel de termijn nog tot september 2024 doorloopt ervaar ik het opstellen van dit jaarverslag -later dan gepland- als een afsluiting van een prachtige periode waarin:

- Het in samenwerking met anderen en door support van iedereen gelukt is de ombudsfunctie binnen WUR van de grond te tillen en te ontwikkelen tot wat het nu is;
- Ik kennis heb gemaakt en mocht samenwerken met inspirerende en betrokken mensen van WUR.
- Ik een bijdrage heb mogen leveren aan beleid en uitvoering zoals een gedragscode, de mindlab programma's, een handreiking casuïstiek voor leidinggevenden, een campagne sociale veiligheid;
- Ik deel uit mocht maken van het contactpunt sociale veiligheid;

Dat zou niet lukken zonder het vertrouwen dat ik heb gekregen van melders, leidinggevenden binnen WUR en het bestuur. Ik vertrek met een volle rugzak aan leerervaringen van wat goed en minder goed ging.

Mijn grote dank gaat in het bijzonder uit naar de leden van de werkgroep sociale veiligheid, vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werkers, de mensen onderwijs en studentzaken, de mensen van HR en de Raad van Bestuur WUR.

### **Leeswijzer**

Deze rapportage bestrijkt de periode 1 november 2022 – 1 januari 2023 en het jaar 2023 (1 januari-31 december).

Hoofdstuk 2 bevat de ontwikkelingen in afgelopen periode. Hoofdstuk 3 beschrijft het operationele werk van de ombudspersoon: het karakter van de meldingen, het profiel van melders en de interventies van de ombudspersoon. Hoofdstuk 4 gaat over de observaties van de ombudspersoon aan de hand van thema's, gevolgd door een advies.

Jacqueline Schoone, Ombudspersoon.

## **2 Ontwikkelingen in 2023**

### **2.1 Verlenging termijn ombudspersoon**

Besloten is om de termijn van twee jaar van de ombudspersoon met een jaar te verlengen tot 12 september 2024 om zo voldoende tijd te hebben voor een evaluatie en de werving van de nieuwe ombudspersoon.

### **2.2 Evaluatie ombudsfunctie**

Op 22 juni 2023 bracht bureau Bezemer en Schubad de rapportage Evaluatierapport Ombudspersoon Wageningen University & Research uit. <https://intranet.wur.nl/umbraco/media/22966/evaluatie-rapport-wur-ombudspersoon.pdf>

In het evaluatierapport wordt vooropgesteld dat de ombudspersoon een niet meer weg te denken functie is binnen het stelsel van hulplijnen voor sociale veiligheid. De ombudspersoon wordt gezien als een gezaghebbende functie die vanuit een onafhankelijke helicopterview kwesties kan identificeren en adresseren, die katalyserend kan werken in zowel het escaleren als de-escaleren van kwesties van structurele of individuele aard, en die als een onafhankelijke derde laagdrempelig en in vertrouwelijkheid kan worden benaderd.

Het evaluatierapport geeft aan:

- De ombudsfunctie heeft bij WUR bijgedragen aan een veilige, gezonde en professionele werk- en studieromgeving.
- De rol- en taakopvatting van de ombudsfunctie sluit aan bij hetgeen vooraf is gesteld.
- De ombudsfunctie is een aanvulling gebleken op de bestaande hulpstructuur en is een laagdrempelige voorziening, een onafhankelijke partij die kan bemiddelen.
- Er zijn enkele kanttekeningen te plaatsen bij de vraag of er een goede samenhang is met de andere onderdelen binnen de hulpstructuur van WUR.

Verder wordt in de conclusies benoemd dat het brede werkkterrein van de ombudspersoon bij WUR, voor zowel medewerkers als studenten, weliswaar niet bij alle universiteiten zo wordt vormgegeven, maar dat dit bij WUR goed werkt als sluitstuk voor het geval bestaande structuren geen oplossingen bieden.

De bewuste keuze van WUR om de behandeling van individuele zaken, die niet passen bij de vertrouwenspersoon of in geval de vertrouwenspersoon deze overdraagt, door de ombudspersoon niet uit te sluiten wordt benoemd als flexibel. Dit maakt dat de ombudspersoon nog beter in staat is om te bepalen of geïsoleerde kwesties al dan niet het topje van de ijsberg zijn en onderdeel van een structurele tekortkoming.

Naar aanleiding van de conclusies geen concrete voorstellen uitgewerkt tot verbetering, maar er zijn wel aanbevelingen gedaan. Deze aanbevelingen en de wijze waarop de RvB WUR opvolging geeft aan de aanbevelingen is opgenomen in een bijlage bij deze rapportage.

### **2.3 Evaluatie contactpunt sociale veiligheid**

De ombudspersoon maakte vanaf start van het contactpunt deel uit van het 'triageteam'. In november 2023 is het contactpunt geëvalueerd door interne juristen. De rapportage kwam in februari 2024 uit. De conclusie van deze evaluatie luidt dat het Contactpunt Sociale Veiligheid een laagdrempelige faciliteit is die door medewerkers, studenten en PhD-kandidaten wordt gevonden. Wat opvalt is dat ook bystanders het Contactpunt benaderen, en dat het Contactpunt eveneens benaderd wordt voor minder zware kwesties. Echter, de informatie over de taken van het Contactpunt is niet altijd helder, zodat is voor te stellen dat melders tevoren het idee hebben van het Contactpunt een inhoudelijk advies te krijgen in plaats van te worden doorverwezen. De samenstelling van het Contactpunt is nu een mix van personen die wel en niet binnen de hulpstructuur werken, met verschillende achtergronden. Dit werkt goed bij de huidige doorverwijstaak. Als overwogen zou worden om ook zwaardere taken bij het Contactpunt neer te leggen, zoals een regie- en/of expertiseroel, dan vraagt dit een andere samenstelling van het Contactpunt. De afstemming met bepaalde gremia binnen de hulpstructuur is onvoldoende. De ombudspersoon maakt m.i.v. 13 september 2024 geen deel meer uit van het contactpunt.

### 3 Meldingen bij de ombudspersoon

#### 3.1 Werkwijze van de ombudspersoon m.b.t. meldingen

**Voor een lijst van definities zie bijlage 1.**

De eerste stap in het contact tussen de melder en de ombudspersoon gebeurt in de vorm van mail of telefoon. Er vindt meestal een gesprek plaats, persoonlijk, online of telefonisch. In sommige gevallen vindt direct doorverwijzing plaats. Er is dan geen verdere actie nodig anders dan het verzorgen van de (warme) overdracht naar een andere functionaris of loket binnen of soms buiten de WUR. Iedere melding wordt geregistreerd (naam, functie, kenniseenheid of dienst, aard van de melding). Er is geen sprake geweest van het type anonieme meldingen waar in het geheel geen naam van een melder bekend is.

Tijdens het persoonlijk gesprek beslist de ombudspersoon in de meeste gevallen in overleg met en met instemming van de melder over de vervolgactie. Wanneer sprake is van een kwestie die een structureel karakter blijkt te hebben en wanneer de kwestie een zekere ernst of omvang lijkt te hebben bestaat de vervolgactie uit het benaderen van andere informanten, het aanleveren van schriftelijke informatie door de melder of door derden, het leggen van contact met functionarissen binnen een kenniseenheid of dienst. Dit is geen formeel onderzoek, maar een verkenning (of: oriëntatie) van de melding. De melder wordt op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen in de casus. Het aantal gesprekken dat gevoerd wordt met een melder ligt tussen de één en zes contactmomenten. Vervolgens beslist de ombudspersoon tot een interventie: een advies aan melder of aan faculteit of dienst, bemiddeling of onderzoek. Gedurende de looptijd van de interventie onderhoudt de ombudspersoon contact met alle betrokkenen bij de casus.

#### 3.2 Aantal meldingen in 2023

De voorlaatste rapportage bestreek de periode vanaf de start in september 2021 tot november 2022. In de toekomst is het overzichtelijker om jaarverslagen per kalenderjaar te maken.

De rapportage is gebaseerd op meldingen in het kalenderjaar 2023. Daarnaast wordt een overzicht gegeven van de meldingen van 1 november 2022 tot 1 januari 2023. Voor een compleet beeld wordt een overzicht van het aantal meldingen 2021, 2022 en 2023 gegeven. Het jaarverslag van het jaar 2024 zal door de opvolger van de huidige ombudspersoon worden opgesteld.

- In 2023 werden **67** meldingen gedaan en er was sprake van **86** melders
- In de laatste maanden van 2022 (november en december 2023) zijn **12** meldingen gedaan en was er sprake van **13** melders.

Bij een melding kan sprake zijn van meer dan een melder; daarom is het aantal melders hoger dan het aantal meldingen. Er is in 2023 sprake van **43** casussen<sup>1</sup>: kwesties waar een interventie van de ombudspersoon passend was. In de laatste maanden van 2022 was er sprake van **7** casussen.

#### 3.3 Meldingen in 2021, 2022 en 2023

Jaar	Aantal meldingen	Aantal melders
<b>2021 (vanaf september)</b>	11	27
<b>2022</b>	57	79
<b>2023</b>	67	68

<sup>1</sup> Zie ook: de definities in de bijlage. Een melding waarbij volstaan kan worden met een persoonlijk advies of een verwijzing is geen casus. Deze meldingen worden doorgaans na een enkel contact afgesloten.

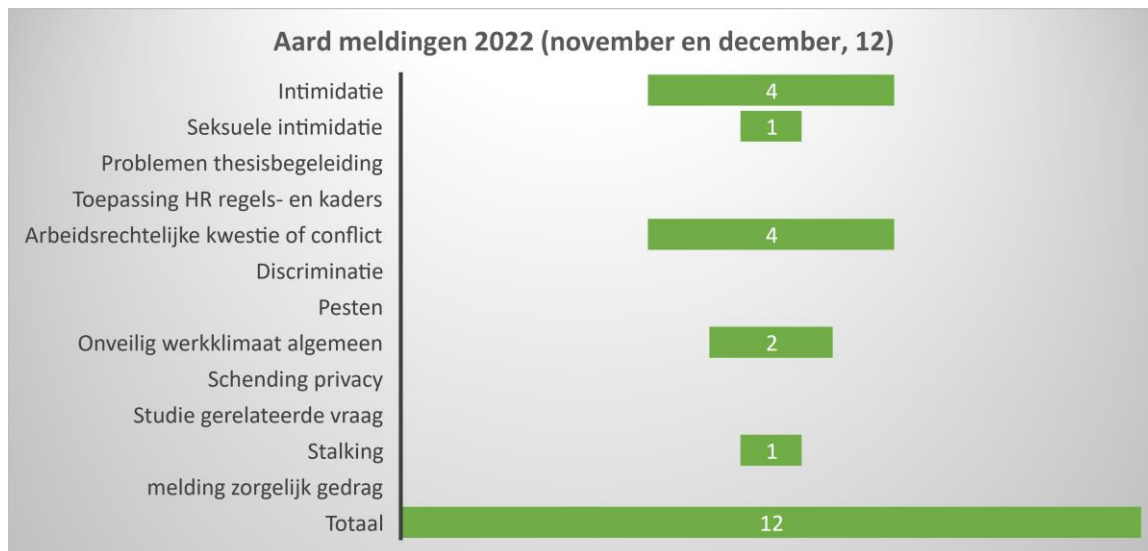
### 3.4 Aard van de meldingen in 2023

Soms is sprake van meer dan één probleem in een melding. Dat verklaart dat het totaal aantal meldingen in deze tabel groter is dan het aantal meldingen.

#### 2023 (67)



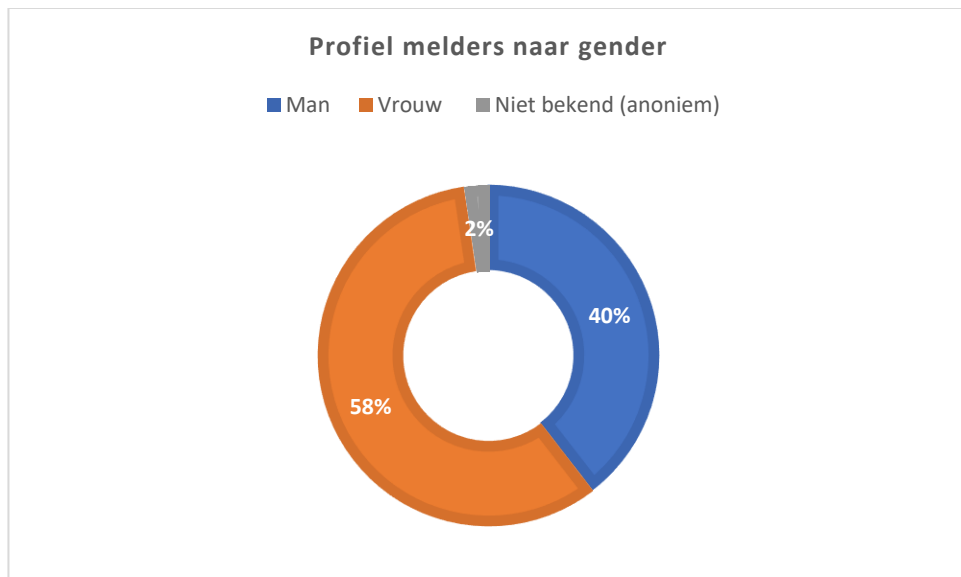
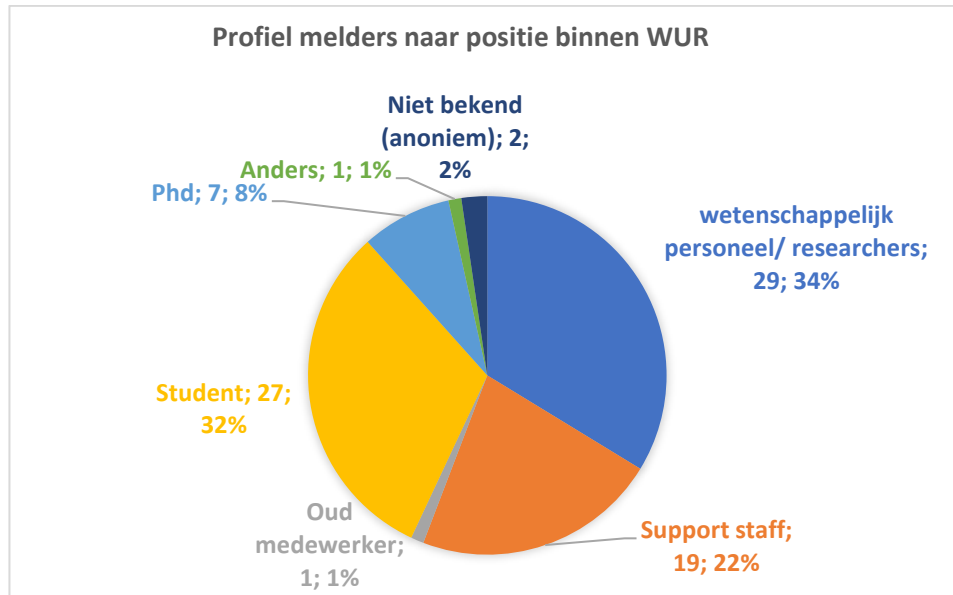
#### November/december 2022 (12)



De meeste meldingen gaan over intimidatie, gevolgd door seksuele intimidatie en discriminatie en 'onveilig werkklimaat algemeen'. Opvallend veel meldingen in de laatste twee maanden van 2022 gaan over arbeidsrechtelijke kwesties of arbeidsconflicten. Een nieuwe categorie is 'stalking'. Eind 2022 en 2023 was er sprake van drie gevallen van stalking.



### 3.5 Profiel van de melders (86)

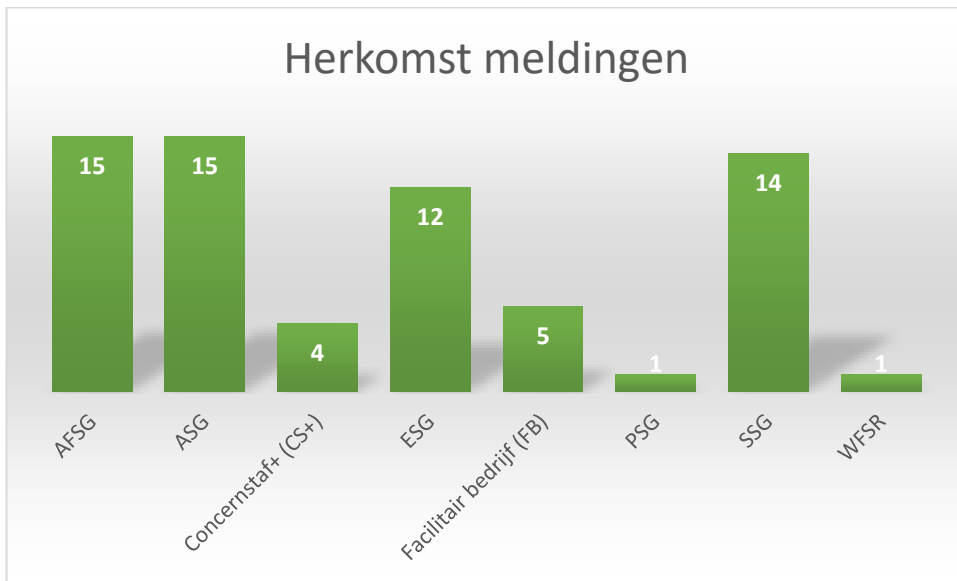


(Er hebben zich geen non-binaire personen gemeld)

Bijna de helft van de melders behoort tot de groep wetenschappelijk personeel (WP en PhD samen). 32 % van de melders is student. Het percentage melders dat student is neemt toe (in de vorige rapportage was dit 16%). Het merendeel van de melders is vrouw.

### 3.6 Organisatieonderdeel waarop de meldingen betrekking hebben (67)

De meldingen zijn toebedeeld aan een kenniseenheid of dienst waarop de melding betrekking heeft. In 57 gevallen was de melder (of melders) zelf betrokkene en in 10 gevallen deed de melder de melding in de rol van bystander.

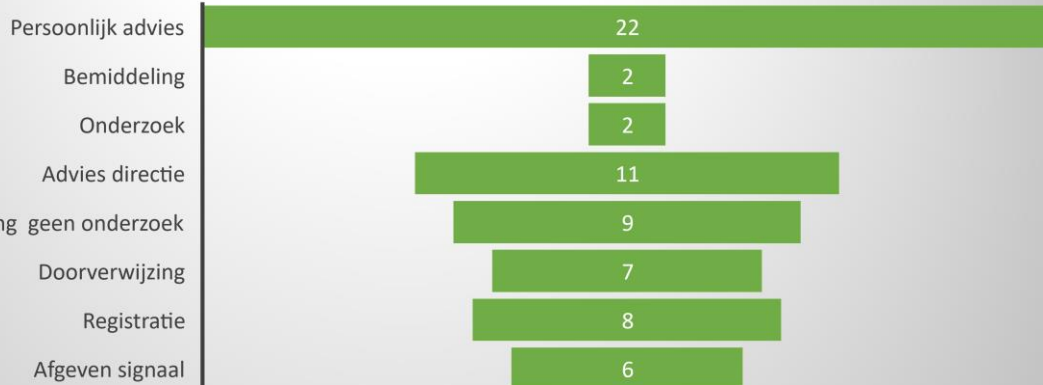


### 3.7 Opvolging

Welke acties heeft de ombudspersoon ondernomen om het probleem dat gemeld wordt op te lossen?

2023

#### Opvolging door ombudspersoon (67 meldingen)



In drie meldingen was sprake van anonimiteit. Een van de meldingen was dusdanig ernstig van aard dat vertrouwelijk contact met vertrouwenspersonen heeft plaatsgevonden. De melding is na consultatie van vertrouwenspersonen niet verder opgevolgd. De andere melding is niet opgevolgd en is niet in dit overzicht opgenomen.

## 2022

In de laatste twee maanden van 2022 was er sprake van:

Opvolging	Aantal
<b>Persoonlijk advies</b>	4
<b>Bemiddeling</b>	1
<b>Advies directie</b>	3
<b>Verkenning</b>	1
<b>Registratie</b>	1
<b>Getracht met melder in contact te komen in geval van anonieme melding.</b>	1

### *Toelichting: persoonlijk advies*

Een persoonlijk advies aan een melder(s) vindt soms plaats na een of twee gesprekken. Vaak is het om de vraag te ontrafelen en tot juist advies te komen nodig om aanvullende gesprekken te voeren: met andere medewerkers of studenten die meer over de kwestie kunnen vertellen, met adviseurs (bijvoorbeeld juridisch adviseurs binnen WUR, een leidinggevende). Dit gebeurt altijd met toestemming van de melder. Deze activiteiten worden, al kunnen ze soms intensief en tijdrovend zijn, niet geschaard onder 'onderzoek' of 'bemiddeling'.

### *Toelichting: bemiddeling*

Bemiddeling gebeurt meestal in de vorm van *faciliterende gespreksbegeleiding*: dit is een informele vorm van ondersteuning in conflictsituaties of vastzittende communicatie waarbij beide partijen aanwezig zijn. Het doel is het ontrafelen van een probleem en het komen tot oplossingen. Soms is deze gespreksbegeleiding de eerste stap naar mediation. Soms is er sprake van 'pendelen' door de ombudspersoon met personen uit de organisatie met verduidelijkende vragen, bij elkaar brengen van partijen, vragen om actie van personen binnen WUR.

### *Toelichting: onderzoek*

Onderzoek is het onderzoeken van feiten en omstandigheden rond een melding, maar kan ook betrekking hebben op de cultuur binnen een afdeling en de dynamiek tussen medewerkers, tussen medewerkers en leidinggevende, met als doel het probleem dat speelt te verhelderen en gericht op het vinden van oplossingen en verbeteringen. Idealiter is de leidinggevende of directie van een organisatieonderdeel opdrachtgever in het onderzoek, dat veelal door een extern gespecialiseerd onderzoeksbureau wordt uitgevoerd. De opdrachtgever betreft de ombudspersoon bij de vraagstelling in het onderzoek, de keuze voor het onderzoeksbureau, de werkwijze in het onderzoek en de opvolging van adviezen. Dat kan alleen wanneer de ombudspersoon voldoende vertrouwen heeft in het opdrachtgeverschap van de directie van een organisatieonderdeel. Dat hangt af van de mate waarin het probleem herkend en erkend wordt en er voldoende motivatie is om tot een oplossing of verbetering te komen. De ombudspersoon kan ook zelf onderzoek doen of fungeren als opdrachtgever. Dit is nog niet voorgekomen. Aan een onderzoek gaat altijd een verkenning van de melding vooraf. De ombudspersoon spreekt een aantal mensen (variërend van twee tot twaalf personen) die meer kunnen vertellen over de situatie waarover de melding gaat.

### *Toelichting: verkenning zonder onderzoek*

In een aantal gevallen is er wel sprake van een verkenning van de melding, maar is er geen sprake van opvolging door onderzoek. Vaak wordt volstaan met een persoonlijk advies en (vaker) een advies aan de directie van het betreffende organisatieonderdeel.

### *Registratie*

In sommige gevallen wil melder bereiken dat het verhaal gehoord wordt en dat het verhaal ergens wordt vastgelegd. Er vindt geen verdere actie plaats.

#### *Doorverwijzing*

In de meeste gevallen is sprake van doorverwijzing naar een vertrouwenspersoon en in sommige gevallen naar het bedrijfsmaatschappelijk werk.

### **3.8 Duiding van de cijfers**

- Net zoals in de voorgaande rapportage-periode heeft het merendeel van meldingen betrekking op structurele patronen van sociale onveiligheid of andere misstanden die door de melder(s) ervaren worden.
- Intimidatie is het vaakst onderwerp van de melding. In de meeste gevallen is de leidinggevende degene die -in de ogen van melder- intimiderend gedrag vertoont. In meldingen over een onveilig werkklimaat wordt in de meeste gevallen de leidinggevende aangewezen als veroorzaker van sociale onveiligheid.
- In de laatste maanden van 2022 en in 2023 zijn er drie anonieme meldingen via het contactpunt sociale veiligheid binnengekomen waarvan er twee door de ombudspersoon in behandeling zijn genomen. Anoniem melden bij het contactpunt is mogelijk omdat melders gebruik kunnen maken van een contactformulier waarbij de mogelijkheid bestaat om geen contactgegevens achter te laten. Een van de anonieme meldingen was verstuurd via een niet te achterhalen emailadres. In deze gevallen is de melder niet bekend, maar is er wel mailverkeer mogelijk met de melder. In dit geval geprobeerd in contact te komen met de melder, maar dat is niet gelukt. Er is geen opvolging gegeven aan de melding zelf. Deze melding was dusdanig ernstig van aard dat de ombudspersoon navraag over de signalen heeft gedaan bij vertrouwenspersonen en het bedrijfsmaatschappelijk werk om zo uit te sluiten dat er niet een ernstige misstand gemist wordt. Bij de vertrouwenspersonen en het bedrijfsmaatschappelijk werk waren geen signalen bekend m.b.t. de situatie die is gemeld. De melding is daarop afgesloten.
- Het aantal meldingen dat betrekking heeft op arbeidsrechtelijke problemen, toepassing van HR-beleid- en regelgeving en arbeidsconflicten daalde in 2023 ten opzichte van het aantal meldingen in de voorgaande rapportageperiode. Het aantal meldingen over dit onderwerp blijft beperkt. Dit is goed nieuws: arbeidsrechtelijke vraagstukken en arbeidsconflicten lijken doorgaans in de lijn te worden opgelost, zodat bemoeienis van de ombudspersoon niet vaak nodig is. Dat laat onverlet dat in een klein aantal gevallen terugverwijzing naar HR niet mogelijk bleek omdat de melder HR niet als veilig genoeg ervaart om het probleem daar aan de orde te stellen.
- In de laatste maanden van 2022 en in 2023 hebben zich 3 stalkingzaken voorgedaan en is er twee keer een melding gedaan m.b.t. zorgwekkend gedrag. Hoewel de aantallen uiteraard niet groot is dit wel opvallend te noemen. Deze stalkingzaken hadden grote impact op de sociale veiligheid van zo'n 7 medewerkers en een student. In een van de meldingen rond zorgwekkend gedrag was een medewerker slachtoffer van dit gedrag. Het behandelen van stalkingzaken is intensief en tijdrovend en een aantal zaken duren nog steeds voort. Hoewel de ervaring leert dat het bij een stalking zaak vrij snel lukt om de juiste mensen bij elkaar te krijgen bestaat voor de behandeling van stalkingzaken binnen WUR geen vast handelingsprotocol.
- Het aandeel studenten dat een melding doet stijgt. Meer studenten weten de ombudspersoon te vinden. Studenten maken ook veelvuldig gebruik van het contactpunt sociale veiligheid.

### **3.9 Doorkijk naar 2024**

In de eerste helft van 2024 (tot 1 juli 2024) zijn er 33 meldingen geweest en was er sprake van 45 melders. Het jaarverslag 2024 wordt de opvolger van de huidige ombudspersoon opgesteld.

## 4 Observaties en advies

### 4.1 Observaties

#### ***Hulpstructuur voor studenten***

Net als voorgaande jaren komen bij de ombudspersoon nauwelijks meldingen binnen van individuele studenten over gebrek aan juiste hulp, onvoldoende kwaliteit van de hulp, over het niet kunnen vinden van de juiste kanalen of over 'vermorzeld raken in de bureaucratie van de universiteit' en ook niet over ervaren misstanden m.b.t. examens en begeleiding bij de studie. Deze meldingen komen soms binnen bij het contactpunt sociale veiligheid, maar ook daar blijft het beperkt. De Wageningse student wordt omringd door studieadviseurs, studiedecanen en studentpsychologen die betrokken zijn bij de betreffende studierichting, de studenten kennen en daardoor goed toegankelijk zijn voor informatie, advies en hulp. Zo ontstaat een sluitend netwerk rondom de student. Dit mag als een groot compliment worden opgevat en WUR onderscheidt zich hierin van andere universiteiten.

#### ***Promovendi***

Het aandeel van promovendi in het totaal aantal meldingen blijft ten opzichte van de voorgaande rapportageperiode ongeveer gelijk. Toch lijkt er een kentering te zijn; promovendi zijn in toenemende mate bereid uit de anonimiteit te treden. Zij laten het niet alleen bij een melding en registratie van de melding -zoals voorheen vaak het geval was- maar zijn bereid tot het ondernemen van actie. Ook werden meldingen gedaan via PhD-advisors. Dit is een voorzichtig positief signaal. In de voorlaatste rapportage werd immers gesteld dat melders niet wilden dat er -uit angst voor repercussies- iets zou worden ondernomen op basis van hun melding.

#### ***Zorg voor 'beschuldigten'***

Meldingen over gedrag en handelen brengen altijd emoties bij de direct betrokkene (de beschuldigde) teweeg. Zeker een onderzoek naar het handelen is een ingrijpende gebeurtenis: kan iemand anders zomaar een oordeel over mij vellen? Wat betekent de uitkomst voor mijn positie? In zowel de handreiking complexe casuïstiek en de gedragscode wordt de positie van de beschuldigde besproken. Transparantie over de inhoud van de meldingen en het eventuele onderzoeksproces, hoor en wederhoor en zorg en nazorg voor de beschuldigde staan daarbij centraal. In 'the heat of the moment', kan de positie van de beschuldigde snel in het gedrang raken en dat is ook in de casussen die zich bij de ombudspersoon hebben afgespeeld zeker weleens gebeurd. De naast hoger leidinggevende van de betrokken medewerker, maar ook HR en de ombudspersoon hebben hierin een verantwoordelijkheid. Een knelpunt in deze is het ontbreken van een vertrouwensfunctie voor deze groep medewerkers, terwijl blijkt dat er wel behoefte is bij deze groep. De vertrouwenspersonen binnen WUR staan in beginsel geen medewerkers bij die beschuldigd worden. Dit heeft te maken met het behoud van het vertrouwen naar slachtoffers. Het voorkomt ook situaties waarbij vertrouwenspersonen als het ware tegenover elkaar komen te staan, in gevallen waar zowel de melder als de beschuldigde een vertrouwenspersoon heeft ingeschakeld. WUR heeft er voor gekozen dat beschuldigten kunnen worden bijgestaan door het bedrijfsmaatschappelijk werk. In sommige gevallen neemt de coördinerend vertrouwenspersoon deze rol op zich. Dit is geen wenselijke situatie: een bedrijfsmaatschappelijk werker biedt niet hetzelfde als een vertrouwenspersoon en het is ook niet wenselijk dat alle beschuldigde medewerkers bij de coördinerend vertrouwenspersoon terecht komen. Een idee is om een van de vertrouwenspersonen voor deze groep aan te wijzen of gebruik te maken van een vaste externe vertrouwenspersoon.

#### ***Leiderschap***

In de rapportage ombudspersoon oktober 2021-november 2022 zijn aanbevelingen gedaan over leiderschap. Een observatie was dat in situaties waarin sprake is van ervaren sociale onveiligheid vaak sprake is van 'verwaarlozend leiderschap', waarbij leidinggevend, vaak uit onvermogen, hun verantwoordelijkheid niet op de juiste manier nemen en onvoldoende structuur bieden, inspiratie geven, mensen erkennen en inzetten in hun competenties, omgaan met conflicten, letterlijk aanwezig zijn. Op 28 september 2023 vond in aanwezigheid van de ombudspersoon een bijeenkomst plaats met de hoofden HR rond dit thema. De volgende vragen stonden centraal:  
Herkennen jullie dit beeld over leiderschap?

- Wat hebben we als WUR te doen om om te gaan met situaties waar goed leiderschap niet gewaarborgd is?

- Welke rol gaan we hier als HR in spelen?

In 2024 wordt het aanbod aan leiderschapstrainingen uitgebreid met losse trainingen en workshops. Het introductieprogramma voor nieuwe leidinggevendenden wordt vernieuwd, waarbij sociale veiligheid een thema zal zijn. Tenslotte wordt een nieuw programma -Future Leader Development- ontwikkeld gericht op potentials binnen WUR om zo de sleutelposities beter te kunnen invullen.

Het ontwikkelen van het potentieel binnen WUR is gewenst: het draagt bij aan talentontwikkeling, het bieden van loopbaankansen en aan de continuïteit van prestaties.

WUR kan daaropvolgend de volgende vraagstukken in discussie te brengen:

#### *Van generiek naar specifieke aanpak*

Net zoals in voorgaande jaren is leiderschap een thema in een fors aantal meldingen. Meldingen betreffen uiteraard niet een brede groep van leidinggevendenden. Het gaat om een beperkt aantal leidinggevendenden waarbij sprake is van problemen. Het is de kunst om niet te vervallen in 'generiek beleid', maar om leidinggevendenden die het betreft aan te spreken en hen op een niet vrijblijvende manier te laten reflecteren te ontwikkelen. Een vlootshouder kan de basis hiervoor zijn: een kwalitatieve analyse van leiderschap binnen de verschillende kennis-eenheden, waarbij gekeken wordt naar rol en potentie van leidinggevendenden binnen de totale ontwikkeling van de organisatie: wie is een potentiële leider? Wie behoort tot de vaste waarden van de organisatie? Wie is toe aan een opwaartse loopbaanstap en wie zou een stap opzij moeten doen?

*De manier waarop leidinggevendenden (directeuren, leerstoelhouders, business unit managers) worden beoordeeld*

In een evaluatie kunnen naast beleving en ervaring ook cijfers en feitelijke gegevens worden betrokken om zo een geobjectiveerd beeld te vormen van het functioneren van de leidinggevende. Het gaat om de volgende kengetallen:

- Uitkomsten medewerkersonderzoek
- Uitkomst 360 graden feedback
- Uitstroom cijfers
- Inhoud van exit gesprekken
- Ziekteverzuim

#### *(Discussie over) beperking van de functieduur van leerstoelhouders*

In de functie van leerstoelhouder is binnen WUR geen sprake van een bepaalde zittingstermijn zoals het geval is bij algemeen directeuren van kennis-eenheden. De leerstoelhouder is -in vergelijking met soortgelijke functionarissen in andere universiteiten- invloedrijk vanwege de beslisbevoegdheid binnen BAC's en de financiële verantwoordelijkheid (ook wanneer er problemen ontstaan). Het leerstoelhouderschap is geen 'corvee' zoals dit in andere universiteiten weleens geringschattend genoemd wordt. Bij deze vorm is sprake van roulerend voorzitterschap van een vakgroep, sectie of afdeling met als groot nadeel dat de voorzitter er te kort zit om daadwerkelijke veranderingen door te voeren en vaak geen ingrijpende besluiten neemt omdat de leerstoelhouder later weer invoegt onder collega's. Het model dat WUR kiest maakt echter dat de functieverblijftijd van leerstoelhouders erg lang kan zijn en dat is niet altijd wenselijk in het licht van noodzakelijke vernieuwing binnen de leerstoelgroep en/of waar 'de houdbaarheidsdatum' van de leerstoelhouder is verstreken.

#### *Mobiliteit van de leerstoelhouder*

Het doen van een stap opzij wordt door leerstoelhouders ervaren als een stap terug. Demotie heeft een negatieve connotatie: die van verlies in plaats van vernieuwing of verandering ('instauratie' dat vernieuwing en wederoprichting betekent). Oplossingen liggen op het vlak van:

- Consequente beoordeling van gevraagde leiderschapskwaliteiten van leerstoelhouders bij aanstelling door middel van assessment in alle gevallen.
- Wegnemen van eventuele barrières om tot persoonlijk hoogleraar te worden benoemd.
- Diepgaande evaluatie na 2 jaar en na 4 jaar, waaraan consequenties worden verbonden.
- Intervisie, mentoring en coaching voor leerstoelhouders.
- Sterke(re) betrokkenheid en invloed van HR bij benoemingen.

#### **Aandacht voor zorgwekkend gedrag**

In het rapportagejaar 2023 hebben zich enkele incidenten van zorgwekkend gedrag in de vorm van stalking voorgedaan, die zijn gemeld bij de ombudspersoon. Voorbeelden van zorgwekkend gedrag zijn

verslaving, suïcide en/of zelfbeschadiging, waanideeën, obsessie, radicalisering, polarisatie, argwaan naar samenleving, extreme ideologie. Deze problemen kunnen leiden tot stalking, en (online) bedreiging van medewerkers en studenten.

Er kon snel en adequaat worden opgetreden: een stalkingzaak kwam in deze gevallen bij de ombudspersoon terecht, waarna spontaan een kerngroep werd gevormd bestaande uit de coördinator veiligheid, een jurist (voor arbeidsrechtelijke kant en voor het aspect maatregelen tegen medewerkers of studenten, een HR-adviseur en de betrokken leerstoelhouder. Daarnaast kwamen enkele meldingen binnen van studenten die melding maakten van problematisch gedrag van medestudenten (soms speelde dit zich in een wooncomplex af). Bij de evaluatie van een van de casussen kwam naar voren dat de aanpak van de zaak weliswaar goed is afgelopen, maar dat sprake is van ad hoc optreden. Dat is een groot goed; papieren protocollen lossen geen problemen op, commitment en inzet van mensen wel. Toch blijft een onrustig gevoel bestaan: zijn er gevallen die volledig gemist, te laat gezien of die onderschat worden?

Universiteiten in de grote steden (Amsterdam, Rotterdam) waar de problematiek rond zorgwekkend gedrag grotere vormen aanneemt zijn rond dit thema expertiseteams opgezet. Dat is binnen WUR niet nodig gezien de frequentie waarmee dit soort zaken optreedt. Een overweging is hieromtrent toch een 'pop-up organisatie' in te richten, die actief wordt zodra er zich iets op dit gebied afspeelt. Een suggestie is een regiehouder aan te wijzen met als taak:

- maakt een risico-inschatting: hoe ernstig is de situatie?;
- kan actie ondernemen om de veiligheid te herstellen;
- brengt de juiste personen bij elkaar en coördineert dit tijdelijk team;
- adviseert en legt waar nodig/gewenst contact met interne personen (studentpsychologen, decanen, bedrijfsmaatschappelijk werk, huisartsen, bedrijfsartsen) en externe organisaties (denk aan politie en wijkagent, Idealis, Centrum Seksueel Geweld, Pro persona).
- Neemt de regie over de situatie.

### ***De medewerkermonitor***

Half november 2023 zijn alle medewerkers uitgenodigd deel te nemen aan de medewerkermonitor, dit keer met een ander onderzoeksbureau IVA Onderwijs. In februari 2024 kwamen de resultaten beschikbaar. Helaas was het dit keer niet mogelijk resultaten op het niveau van leerstoelgroepen en afdelingen binnen Business Units en de diensten in te zien. De reden daarvoor is dat zich in de bespreking van de monitor in de voorgaande editie binnen teams bij met name de vragen rond sociale veiligheid situaties voordeden die voor de sociale veiligheid juist niet helpend waren. Dat is begrijpelijk, maar voor het ombudswerk is inzicht in de beleving van sociale veiligheid op een zo laag mogelijk niveau in de organisatie heel waardevol. Niet onop basis van resultaten actie te ondernemen maar als naslagwerk bij meldingen. De ombudspersoon is bij het onderzoek in 2023 toegang gegeven op het portal. Op dit portal is de gewenste informatie echter ook niet beschikbaar.

### ***Diversiteit en inclusie***

WUR kent een zeer diverse populatie studenten en medewerkers. De top van de organisatie is daar geen afspiegeling van. Het Gender + Equality plan 2024-2028 brengt hier hopelijk verandering in. In 2022, 2022 en 2023 vond een diversity & inclusion week plaats, besloten is om de activiteiten niet meer te concentreren in een week, maar om ze te spreiden over het gehele jaar. Dat is een begrijpelijke keuze, maar het gevaar is ook dat diversiteit & inclusie ondergesneeuwd raakt in de veelheid aan andere activiteiten binnen WUR. Aandacht voor het thema blijft hard nodig.

## **4.2 Advies**

- 1) Versterk de aandacht voor beschuldigten in een melding door:
  - a) De handreiking complexe casuïstiek en de bepalingen in de gedragscode hierover blijvend onder de aandacht te brengen bij leidinggevend en HR;
  - b) Iedere (complexe) casus te evalueren en hierbij het thema 'proces m.b.t. beschuldigde' op te nemen.
- 2) Voer discussie over leiderschap met als thema's:
  - a) Van generiek naar specifiek beleid;

- b) Beoordeling van leidinggevenden;
  - c) Functieduur van leerstoelhouders;
  - d) Mobiliteit van leerstoelhouders.
- 3) Zorg voor een functie vertrouwenspersoon voor medewerkers die in de positie van 'beschuldigde' terecht komen. Wijs een 'dedicated' vertrouwenspersoon voor deze groep aan of organiseer dit extern.
  - 4) Richt een voorziening in die in actie komt in gevallen van zorgwekkend gedrag. Deze voorziening is te beschouwen als een crisisorganisatie waarin een beperkt aantal personen/functies wordt aangewezen en die in actie komt wanneer dat nodig is.
  - 5) Zorg er voor dat rapportages van medewerkers onderzoeken op een zo laag als mogelijk niveau kunnen worden gegenereerd. Stel -wanneer dat toch onwenselijk is- deze resultaten wel beschikbaar aan een beperkt aantal personen, waaronder de ombudspersoon.
  - 6) Houd aandacht voor diversiteit en inclusie;



## **Bijlage: aanbevelingen evaluatie ombudsfunctie en opvolging door RvB WUR**

Aanbevelingen op basis van het onderzoek naar de ombudsfunctie zijn:

- De aanstellingstermijn van de ombudspersoon aan te passen van een termijn van twee naar drie jaar met een éénmalige verlenging voor eenzelfde termijn. Deze aanbeveling is overgenomen en aangepast in de regeling aangepast.
- Te overwegen om de functie uitsluitend door een externe, dat wil zeggen niet met een vast dienstverband, te laten vervullen, vanwege het belang onafhankelijkheid van de ombudspersoon. Deze aanbeveling is niet overgenomen op grond van het belang kennis op te doen van de WUR-organisatie. Er wordt een ombudspersoon in tijdelijke dienst aangesteld, zodat onafhankelijkheid (niet vergroeien met de organisatie) is gewaarborgd.
- De rol en het gezag van de ombudspersoon hangt nauw samen met de onafhankelijkheid en het vertrouwen dat mensen hebben in de persoon en positie. Gezien de taken van de raad van toezicht zou een directe rapportage aan dit gremium prima passen bij de ombudrol. De rapportagelijijn aan de raad van toezicht is reeds vastgelegd in de [governance code van WUR](#) en de [regeling ombudspersoon WUR](#). Daarnaast worden de rapportages van de ombudspersoon gedeeld met de raad van toezicht en spreekt de ombudspersoon eens per jaar met een delegatie van de raad van toezicht, dit wordt aangescherpt in de regeling ombudspersoon. Het aanstellen van de ombudspersoon is een verantwoordelijkheid van de raad van bestuur, als hoogste orgaan in de WUR organisatie, dit past niet bij de raad van toezicht die toezicht houdt en derhalve zelf geen actor kan zijn in de organisatie.
- Nu de ombudspersoon als functie is geïmplementeerd binnen de WUR dient de ombudspersoon zich verder te onthouden van beleidsmatige en/of operationele taken. De functie van ombudspersoon is er één die vanuit een helicopterview met oog voor de individuele casus, vanuit een onafhankelijke en gezaghebbende positie grotere trends op het gebied van sociale veiligheid signaleert en hierover adviseert. De rol brengt met zich mee dat de Ombudspersoon in voorkomende gevallen achteraf moet toetsen en adviseren. Dat verhoudt zich niet met het vooraf actief betrokken zijn bij beleidsmatige en/of uitvoerende taken. Naar de toekomst toe wordt deze aanbeveling overgenomen. Dat betekent dat de kennis van de ombudspersoon wel ingezet kan worden door vooraf aan het opstellen van beleid deze kennis ter beschikking te stellen, en dat de ombudspersoon achteraf advies kan geven, maar dat deze geen beleidsmatige of operationele taken zal vervullen, zoals het zitting nemen in het team contactpunt sociale veiligheid. De huidige beleidsmatige taken worden bij HR ondergebracht, de huidige operationele taken bij collega's van het contactpunt.
- M.b.t opvolging na onderzoek of ongevraagd advies door Ombudspersoon wordt niets gezegd over eventuele ongevraagde adviezen van de Ombudspersoon. De RvB stelt dat in de regeling vermeld staat in artikel 8 over onderzoek op eigen initiatief van de ombudspersoon dat o.a. artikel 7 van toepassing is voor zover mogelijk. Daarmee heeft de raad van bestuur t.a.v. ongevraagde adviezen dezelfde werkwijze hoe hiermee om te gaan als met gevraagde adviezen.
- De monitoring van de uitvoering van eventuele maatregelen wordt niet genoemd in de regeling. De Ombudspersoon zal vanuit een gevoelde verantwoordelijkheid dit mogelijk wel doen maar voor een effectieve opvolging binnen een lerende organisatie verdient het aanbeveling om op zijn minst één formeel ijkmoment te formuleren. Onderzoek daartoe de wenselijkheid, eventuele alternatieven en termijnen. De RvB stelt dat de ervaring uit de afgelopen 2 jaar leert dat de ombudspersoon contacten onderhoudt met de melder en vanuit dien hoofde zicht heeft op het effect van de maatregelen. Dit zal in de regeling toegevoegd worden (artikel 7 lid 8) door een half jaar nadat het bestuur maatregelen heeft genomen (artikel 7, lid 4 en 5) door de ombudspersoon o.b.v. contact met de melder, en waar relevant ook andere betrokkenen, het effect van de maatregelen te beoordelen. Van het effect van maatregelen wordt melding gemaakt in het jaarverslag van de ombudspersoon. Mocht er aanleiding zijn dan kan deze opvolging door de ombudspersoon uitmonden in een verslag aan de raad van bestuur en raad van toezicht.
- Er zijn op dit moment geen richtlijnen of regels wie, wat, wanneer, hoe met iemand over wie is gemeld in gesprek gaat. Dat wordt door alle betrokkenen als een last ervaren en het gaat daarbij om de afweging wie wanneer beschermd moet worden en wat daarin het zwaarste weegt. Onderzoek of hier mogelijkheden zijn om hier meer richtlijnen voor te geven. Overweeg om met eerdere melders en degene over wie is gemeld het proces en gemaakte afwegingen te evalueren

en tracht op basis daarvan te komen tot een redelijke code of conduct. Zoek daarbij ook aansluiting bij de bestaande klachtenregeling en de gangbare praktijken aldaar. De RvB stelt dat er een protocol voor de ABCDE groep is gemaakt, waarin ook handvatten zijn aangereikt voor communicatie met melder(s) en degene over wie wordt gemeld. Voorstel is om dit protocol ook uit te werken voor leidinggevendenden buiten ABCDE en HR.

- Men ervaart vele loketten voor een grote verscheidenheid aan problemen waardoor medewerkers door de bomen het bos niet meer zien. Weliswaar zijn de onderlinge verwijzingen door de hulplijnen redelijk op orde wanneer iemand niet aan het goede adres is met een probleem, maar de medewerker is vaak eerst op zoek naar informatie en wil daarbij bij voorkeur direct bij het goede loket staan. Het recent opgerichte contactpunt lijkt een goede stap om zaken te stroomlijnen maar dit wordt niet direct door iedereen in de hulpstructuur zo ervaren. Zorg daarom vooral voor goede informatie over welke hulplijnen er zijn, door wie het wordt bemenst, de mate van vertrouwelijkheid en anonimiteit die wordt geboden etc. De onderzoeker geeft in overweging de inzet van een externe provider zoals SpeakUp® in plaats van het contactpunt. De RvB stelt dat het contactpunt is een pilot die na 12 maanden (begin 2024) geëvalueerd wordt. Alleen als uit de evaluatie van het contactpunt, in 2024, komt dat dit niet goed functioneert, zal een externe provider worden overwogen.
- Overweeg om alle hulplijnen éénduidig te laten rapporteren met een aantal verplichte gegevens en met een vast format en bespreek de resultaten plenair. De RvB stelt dat de aard van de diverse hulplijnen zodanig verschillend is, dat de rapportages dat ook zullen blijven. Maar het is wel mogelijk om over de meer kwantitatieve onderdelen een vast format op te stellen en dit in elke rapportage terug te laten komen. Aan de programmamanager sociale veiligheid (CHR) en de beleidsmedewerker integriteit (CG&LS) wordt verzocht om, met mede nemen van de huidige rapportages, een format op 1 A-4 op te stellen t.a.v. de kwantitatieve rapportage vanuit de diverse hulplijnen, dat vast onderdeel wordt van hun jaarrapportages.
- Onderzoek ten slotte de mogelijkheden om, binnen de kaders van de privacy en de mogelijkheden die daarbinnen worden geboden, een periodiek overleg in te richten voor het uitwisselen van zorgen en trends met diegenen die zich actief bezighouden met het zorg bieden in het kader van de sociale veiligheid. De RvB denkt aan het inrichten van een expertgroep.
- Het onderwerp sociale veiligheid verdient meer aandacht. Overweeg om bijvoorbeeld een jaarlijkse dag van de sociale veiligheid te organiseren, met de presentatie van bijvoorbeeld jaarverslagen van Vertrouwenspersonen, Ombudspersoon, Bedrijfsmaatschappelijk werk. Dat biedt ook de gelegenheid om alle hulplijnen weer eens onder de aandacht te brengen en ook de commitment en acties van het Bestuur ten aanzien van dit onderwerp. De RvB stelt dat het onderwerp sociale veiligheid heeft veel aandacht vanaf 2022 binnen WUR heeft. Vanuit het programma sociale veiligheid zijn vele acties in gang gezet:
  - in de organisatie is een werkgroep gevormd die diverse acties onderneemt;
  - het programma sociale veiligheid is gericht op cultuurverandering, met activiteiten voor zowel studenten als medewerkers (Mindlab, posters 'oog voor elkaar', lunchbijeenkomsten, trainingen en workshops etc);
  - het contactpunt is ingericht voor het laagdrempelig kunnen melden van diverse schendingen van veiligheid en integriteit, dit betreft een pilot voor 12 maanden;
  - de hulpstructuur is inzichtelijker gemaakt en de capaciteit is vergroot;
  - de gedragscode ongewenst gedrag en code relaties op het werk is opgesteld.Dit programma wordt gecontinueerd en na afloop (begin 2024) wordt bezien of en hoe dit wordt vervolgd.

In het evaluatierapport worden nog diverse andere zaken benoemd, buiten de aanbevelingen, die waardevol zijn:

- Er is overlap tussen het werkterrein van de ombudspersoon en andere functionarissen waar de ombudspersoon een individuele melding behandelt:
  - Ongewenst gedrag – overlap met vertrouwenspersonen: de ombudspersoon kan hierin meer actie ondernemen of een interventie plegen dan de vertrouwenspersoon
  - Rechtspositionele kwesties – overlap met HR: de ombudspersoon wordt hierin als onafhankelijker bestempeld dan HR
  - Bemiddeling – overlap met BMW: in de praktijk is er geen misverstand gebleken tussen de rol van BMW en de ombudspersoon.

Bovenstaande is aanleiding om te bezien of de rol van de vertrouwenspersonen uitgebreid kan worden in geval van een melding van ongewenst gedrag. De rol van vertrouwenspersonen is gebonden aan een landelijke code, onderzocht wordt of hierin ruimte is om de rol te verbreden zodat een

vertrouwenspersoon wel actie kan ondernemen. Bezien moet worden wat hiervan de consequenties zijn en of dit wenselijk is bij WUR. Dit wordt opgepakt door de Regiegroep Integriteit en Sociale Veiligheid, die hiertoe de programmanager Sociale Veiligheid betreft. Daarnaast wordt bezien hoe HR als meer veilig kan worden ervaren door medewerkers in geval van rechtspositionele kwesties. Gedacht kan worden aan het toewijzen van een HR-functionaris van een andere unit die de betreffende medewerker bijstaat.

- Onduidelijk is of de ombudspersoon wordt betrokken bij de opvolging van aanbevelingen van onderzoek dat door een externe partij wordt verricht. De RvB stelt dat indien de ombudspersoon het onderzoek door een externe partij laat uitvoeren, dan rapporteert de externe partij zijn aanbevelingen, en treedt hiermee als het ware in de rol van ombudspersoon. Het rapport wordt door de externe partij ook uitgebracht aan de ombudspersoon t.b.v. het meten van effect van maatregelen na een half jaar. Voorgaande wordt toegevoegd aan de regeling ombudspersoon.
- Door geïnterviewden is geopperd om het (laten) doen van onderzoek door de ombudspersoon te allen tijde wordt gemeld bij de raad van bestuur en de raad van toezicht. De RvB stelt dat dit t.a.v. het bestuur ingevuld kan worden voor het doen van onderzoek naar structurele kwesties. Het melden aan de raad van toezicht gaat te ver, aangezien zij toezicht houden op een goede gang van zaken en daar zelf derhalve geen actor in moeten worden, tenzij de melding het bestuur betreft. Het melden aan de betreffende directie is wel aan de orde; de directie is opdrachtgever. Dit wordt toegevoegd aan de regeling ombudspersoon.
- Genoemd is dat de medezeggenschap wil meebeslissen over het aanstellen van de ombudspersoon. De RvB neemt dit niet over. De rol van de medezeggenschap bij het aanstellen van personen beperkt zich tot het aanstellen van bestuurders, conform de WOR. Daar is veel voor te zeggen i.r.t. de strategische richting van een organisatie(onderdeel) en het belang voor de organisatie. Dat is niet het geval bij de ombudspersoon. Ook voor andere functionarissen binnen de organisatie waar de onafhankelijkheid relevant is (internal audit, functionaris gegevensbescherming, WOT-coördinator), is niet voor een dergelijke constructie gekozen waarbij de medezeggenschap opschuift naar de rol van zeggenschap.

De evaluatie is besproken in COR en SR voor instemming op de wijzigingen in de regeling Ombudspersoon en wordt besproken in het Lokaal Overleg, WMB en de RvT.

## **Bijlage: definities bij werkwijze ombudspersoon**

### *Melding*

Een melding is een binnenkomende mededeling (kennisgeving) over een gebeurtenis, geconstateerde waarneming of een geconstateerd feit. Een melding kan schriftelijk of mondeling gedaan worden, per mail, app of telefoon. Soms heeft de melding het karakter van een (advies)vraag: 'deze situatie is aan de hand, wat kan ik nu het beste doen?' Een melding bij de ombudspersoon leidt altijd tot registratie<sup>2</sup>. Afhankelijk van de aard van de melding volgt verdere actie, bijvoorbeeld doorverwijzing, een vervolgsprek, advies of onderzoek.

### *Melder*

De persoon die contact opneemt met de ombudspersoon en een melding maakt van een gebeurtenis. De melder kan zelf hoofdbetrokkene zijn ('slachtoffer') maar kan ook de rol hebben van omstander: een persoon die de situatie wel waarneemt, maar niet direct is betrokken bij de situatie. Omstanders zijn vaak medestudenten, collega's, professionals in de rol van begeleider/hulpverlener of leidinggevenden.

### *Casus*

Een melding bij de ombudspersoon kan uitgroeien tot een casus: een kwestie waarbij sprake is van een dilemma of voor de melder lastig oplosbaar probleem. Van een casus is sprake wanneer een interventie (zoals bemiddeling of advies) door de ombudspersoon aan de orde is. Veel meldingen leiden tot een gesprek per telefoon of contact via email met de ombudspersoon, waarna de melder zelf verder kan of wordt doorverwezen met behulp van 'warme overdracht' (met informatieoverdracht naar de andere dienstverlener of loket en met zodanige inspanning dat de relatie tussen melder en de andere partij daadwerkelijk wordt gelegd). Bij doorverwijzing of eenvoudig persoonlijk advies is geen sprake van een casus. *Regie* op de casus is van belang: het vervullen van een processturende en bewakende rol zodat de samenhang en de voortgang van het totale proces gewaarborgd is. De ombudspersoon voert regie op de casussen die bij haar in behandeling zijn.

### *Anonimiteit*

Onder anonimiteit wordt hier verstaan de situatie waarbij de identiteit van de melder en/of van de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft wel bij de ombudspersoon maar niet bij anderen bekend is. In eventuele vervolgstappen wordt de identiteit van de melder geheimgehouden.

Een tweede type anonieme melding is de melding waarbij geen gegevens van de melder bekend zijn bij de ombudspersoon. Dit type meldingen wordt niet in behandeling genomen, maar mocht het zich voordoen, wel geregistreerd.

---

<sup>2</sup> Geregistreerd wordt: volledige naam, contactgegevens, geslacht, doelgroep (student/oud student, medewerker/oud medewerker OBP, medewerker/oud medewerker WP, PhD of anders, kenniseenheid of dienst, functie, betrokkenheid, aard melding.