

# **Jaarverslag 2020 van de activiteiten van de externe vertrouwenspersoon voor Gemeente Heemskerk**

## **Inleiding:**

De Arbowet stelt dat de werkgever verantwoordelijk is voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de medewerkers. De werkgever is verplicht om beleid te ontwikkelen en uit te voeren ter bevordering van een veilige werkomgeving. Dat betekent onder meer dat Gemeente Heemskerk medewerkers moet beschermen tegen ongewenste omgangsvormen.

Daarnaast is er een wettelijke verplichting dat organisaties een regeling hebben voor het melden van misstanden.

Gemeente Heemskerk geeft onder meer invulling aan haar verplichting door het aanstellen van interne vertrouwenspersonen en een externe vertrouwenspersoon.

Eén keer per jaar maakt de externe vertrouwenspersoon een rapportage van de meldingen en klachten in het afgelopen jaar. Het doel van het jaarverslag is om verantwoording af te leggen aan de opdrachtgever c.q. de gemeentesecretaris ten aanzien van de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen. Ook is dit verslag bedoeld om inzicht te verschaffen in eventuele knelpunten binnen de organisatie met betrekking tot sociale veiligheid.

Het jaarverslag wordt zodanig opgesteld dat niet herleidbaar is wie een melding heeft gedaan of heeft geklaagd. Concrete omschrijvingen van casuïstiek zijn dan ook niet in dit verslag opgenomen.

Dit jaarverslag is vertrouwelijk en uitsluitend bestemd voor de directie/het management en OR.

## **Activiteiten in 2020**

Het jaarverslag over 2019 is besproken met de gemeentesecretaris en de OR.

Tevens heeft de vertrouwenspersoon geadviseerd over de invulling van de sollicitatieprocedure voor de nieuw aan te stellen interne vertrouwenspersonen.

In overleg met [REDACTED] en [REDACTED] is besproken hoe verder invulling te geven aan beleid omgangsvormen en de profilering van de vertrouwenspersonen.

## **Aantal en aard van de meldingen over 2020**

Bij de externe vertrouwenspersoon is 1 meldingen gedaan van ongewenste omgangsvormen.

### *Melding 1: omgangsvormen en samenwerken*

Melder gaf aan dat er al enige tijd samenwerkingsproblemen bestonden binnen het team. Deze melder voelde zich onheus bejegend door de leidinggevende. Tevens gaf melder aan dat het ontbrak aan heldere communicatie onderling. De vertrouwenspersoon fungeerde als klankbord en heeft meegedacht over routes om de problemen bespreekbaar te maken. Melder is hierover met het management in gesprek gegaan.

## **Aantal klachten**

Er zijn geen officiële klachten ingediend bij de klachtencommissie die begeleid zijn door de vertrouwenspersoon.


## **Voorgenomen werkzaamheden vertrouwenspersoon 2021**

1. Het geven van voorlichtingsbijeenkomsten
2. Meer profileren op intranet en naar de afdelingen
3. Het afstemmen met en begeleiden van de nieuw aangestelde interne vertrouwenspersonen

## **Aanbevelingen voor 2021**

Vanuit de preventie en de adviesrol van de vertrouwenspersoon zijn onderstaande aanbevelingen toegevoegd. Deze zijn gebaseerd op de ervaringen van het afgelopen jaar, zowel met gemeente Heemskerk als met vergelijkbare organisaties.

- De melding werd gedaan toen de kwestie al dusdanig geëscaleerd was dat er binnen het team geen oplossing meer mogelijk was. Het is goed om binnen de organisatie kenbaar te maken dat de vertrouwenspersoon ook een rol kan spelen bij de-escalatie.
- Het afgelopen kalenderjaar is er slechts 1 melding geweest bij de externe vertrouwenspersoon. Bij vergelijkbare organisaties wordt meer gemeld. Een van de verklaringen hiervan is dat de vertrouwenspersoon niet voldoende zichtbaar is voor medewerkers. Ook niet als iemand die kan adviseren hoe om te gaan met ongewenste omgangsvormen of als sparringpartner voor leidinggevenden. De drempel om een beroep te doen op de vertrouwenspersoon lijkt hoog. Als een vertrouwenspersoon meer zichtbaar is in een organisatie blijkt in de praktijk dat er meer aandacht is voor sociale veiligheid.
- Het werk van de vertrouwenspersoon is een onderdeel van het Arbobeleid. Om uitvoering te geven aan sociale veiligheid is het goed om het huidige beleid te toetsen op werkbaarheid en toegankelijkheid voor de medewerkers. Hierbij is het raadzaam om te onderzoeken of het bestaande beleid (omgangsvormen en integriteit) nog actueel is.
- Voorlichting over welke stappen je kunt zetten als je ongewenste omgangsvormen ervaart en wat de rol van de vertrouwenspersoon hierbij kan zijn, is een duidelijk signaal voor medewerkers dat de organisatie belang hecht aan sociale veiligheid. Het introduceren van de nieuwe interne vertrouwenspersonen is hierbij een belangrijk onderdeel. De voorlichtingsbijeenkomsten staan voor 2021 op de jaarplanning.
- Het contact tussen de vertrouwenspersoon, OR en management blijft essentieel. De informatie-uitwisseling tussen organisatie en vertrouwenspersoon geschiedt jaarlijks naar aanleiding van het jaarverslag. Bij grote veranderingen in de organisatie of veranderingen in het beleid, is het raadzaam om de vertrouwenspersoon tussentijds te informeren.
- Tot slot: het een-op-een contact vooral tijdens de corona pandemie en thuiswerken blijkt in onze praktijk van groot belang voor het welbevinden van medewerkers. Oprechte aandacht van je direct leidinggevende stimuleert het werkplezier. Niet om te controleren, maar om te vragen hoe het gaat, te kijken wat medewerkers nodig hebben en om waardering uit te spreken.

  
Amsterdam, 25-01-2021