

## **Jaarverslag 2021 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 de 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.

Jaarlijks rapporteert de externe vertrouwenspersoon de door haar behandelde meldingen en klachten van het afgelopen jaar. Het doel van dit jaarverslag is om verantwoording af te leggen aan de opdrachtgever c.q. de gemeentesecretaris ten aanzien van de werkzaamheden van de vertrouwenspersoon. Ook is dit verslag bedoeld om inzicht te verschaffen in eventuele aandachtspunten 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 het management en de OR.

### **Activiteiten in 2021**

Het jaarverslag over 2020 is op 8 maart 2021 besproken met de gemeentesecretaris. Aandachtspunten waren onder meer het ondersteunen van medewerkers tijdens de corona pandemie, de te plannen voorlichtingsrondes in de organisatie over sociale veiligheid en de rollen en taken van de interne contactpersonen en de externe vertrouwenspersoon en organisatorische veranderingen.

Op 25 maart 2021 is het jaarverslag mede besproken met de OR. In overleg met ██████████ van HR en de nieuwe interne contactpersonen is besproken hoe verder invulling te geven aan beleid omgangsvormen en de profilering van de contact- en vertrouwenspersonen.

In 2021 heeft de vertrouwenspersoon samen met de interne contactpersonen alle teams (online) bezocht en uitleg gegeven over de rollen en taken. Tevens is er een voorlichtingsfilmpje dat geplaatst is op intranet getoond.

## **Aantal en aard van de meldingen over 2021**

Bij de externe vertrouwenspersoon is evenals in 2020 1 melding gedaan van ongewenste omgangsvormen.

### *Melding 1: discriminatie*

Deze melding betrof discriminatie. De melder voelde zich niet serieus gehoord door de leidinggevende omdat deze vond dat de besproken signalen niet werden opgepakt. De vertrouwenspersoon fungeerde als klankbord en heeft meegedacht over routes om de ontstane problemen en signalen bespreekbaar te maken. Melder is hierover met de leidinggevende in gesprek gegaan.

## **Aantal klachten**

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


## **Aanbevelingen voor 2022**

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.

- Het afgelopen kalenderjaar is er slechts 1 melding geweest bij de externe vertrouwenspersoon. Bij de interne contactpersonen zijn geen meldingen gedaan. Bij vergelijkbare organisaties wordt meer gemeld. De OR meldde dat bij hen wel individuele signalen binnenkomen. Een van de verklaringen hiervan is dat de vertrouwenspersoon met bijbehorende rollen en taken niet voldoende zichtbaar is voor medewerkers. Ook is niet voldoende bekend dat zij kan adviseren hoe om te gaan met ongewenste omgangsvormen. 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. De voorlichtingsrondes bij de teams van het afgelopen halfjaar kan de zichtbaarheid mogelijk vergroten.
- De vertrouwenspersoon is vanuit haar adviesrol beschikbaar is als sparringpartner voor leidinggevenden, hieraan kan ook meer bekendheid gegeven worden.
- 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 nog actueel is.
- De nieuwe wet ter bescherming van klokkenluiders komt voort uit de Europese richtlijnen en is per 17 december 2021 van kracht. Deze wet

vraagt van organisaties met 50 werknemers of meer om een meldregeling te hebben (zie bijlage).

- Het afstemmen van een goede online communicatie is belangrijk, vooral nu contacten hoofdzakelijk digitaal plaatsvinden. Bespreek hierbij met elkaar op welke manier feedback effectief is. Hoe kun je aandacht besteden aan duidelijkheid in de communicatie, over veranderingen in taken en werkprocessen en werkzaamheden. Maak inzichtelijk wie welke verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft. Als de kaders duidelijk zijn, zo leert de praktijk, weten medewerkers wat ze kunnen verwachten. Dit maakt het makkelijker om elkaar hierop aan te spreken.
- 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.

  
Amsterdam, 14-01-22