

Jaarverslag 2022 van de activiteiten van de externe vertrouwenspersoon voor Gemeente Heemskerk

Inleiding:

De uitzendingen over The Voice, BOOS en de commotie rondom AJAX en DWDD hebben veel losgemaakt zowel in het publieke debat als bij organisaties.

Er worden meer meldingen van grensoverschrijdend gedrag gedaan en op de werkvloer wordt vaker gesproken over wat wel en niet gewenst gedrag is. Ook klinkt regelmatig "je mag ook niets meer zeggen tegenwoordig".

De Arbowet stelt dat de werkgever verantwoordelijk is voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de medewerkers. Werkgevers zijn verplicht om beleid te ontwikkelen 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 in het kader van de Wet bescherming Klokkenluiders. Gemeente Heemskerk geeft onder meer invulling aan deze verplichtingen door het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon en 2 interne vertrouwenspersonen.

De vertrouwenspersoon kan het aanspreekpunt zijn voor iedereen die in zijn werksituatie ongewenste omgangsvormen ervaart. Onder ongewenste omgangsvormen worden de volgende soorten gedrag verstaan: seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten. Samen met werkdruk vormt dat het begrip Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA). Bij integriteitskwesaties gaat het om (het vermoeden van) misdaden. Zaken die schade doen aan de organisatie of de maatschappij. Bijvoorbeeld: diefstal, machtsmisbruik, schenden van regels, niet integer gedrag.

Vanaf mei 2018 is [REDACTED], via [REDACTED], aangesteld als externe vertrouwenspersoon. Bij ziekte of vakantie wordt zij vervangen door een collega aangesloten bij [REDACTED].

Bij de vertrouwenspersonen aangesloten bij de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (landelijke enquête LVV januari 2023) zijn in het afgelopen jaar meer meldingen binnen gekomen. Zo ook bij onze adviespraktijk. Wij hebben het idee dat er niet méér gevallen van grensoverschrijdend gedrag zijn, eerder dat de drempel om te melden verkleind is. Vaak doet iemand een melding bij de vertrouwenspersoon omdat deze persoon niet weet hoe iets aan te kaarten en hiermee om te gaan. Cruciaal is dat organisaties een beleid hebben ter bevordering van sociale veiligheid. Dit beleid heeft verscheidene aspecten. De Arbowet biedt hier duidelijke kaders. Het is belangrijk om het beleid zó vorm te geven dat het een werkbaar en levend document is, dat recht doet aan de cultuur en sfeer die je in jouw bedrijf wilt hebben. Open en respectvol het gesprek met elkaar voeren over wat gewenst is, met ruimte voor ieders beleving en standpunt is de beste garantie dat grensoverschrijdend gedrag voorkomen wordt. Daarnaast is het cruciaal dat leidinggevenden een voorbeeldrol vervullen en ingrijpen als zij vinden dat gedrag grensoverschrijdend is.

Eén keer per jaar maakt de externe vertrouwenspersoon een rapportage van de meldingen en klachten over het afgelopen jaar. Het doel van dit jaarverslag is om verantwoording af te leggen aan de opdrachtgever c.q. de gemeente secretaris van Gemeente Heemskerk ten aanzien van de werkzaamheden van de externe vertrouwenspersoon. Ook is dit verslag bedoeld om inzicht te verschaffen in 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.

Aantal en aard van de meldingen over 2022

Bij de externe vertrouwenspersoon zijn 5 meldingen gedaan in het kader van de regeling ongewenste omgangsvormen.

Melding 1:

Een leidinggevende nam contact op ter consultatie omdat deze via via een signaal had gekregen over mogelijk seksueel grensoverschrijdend gedrag van een medewerker met de vraag hoe hiermee om te gaan. De vertrouwenspersoon heeft meegedacht over de aanpak.

Melding 2:

Melder had last van een situatie van smaad en laster in de privé- situatie die mogelijk gevolgen kon hebben op werk. Met melder zijn de mogelijke routes besproken richting een oplossing.

Melding 3:

Melder gaf aan last te hebben van een onveilig werkklimaat met 2 collega's als veroorzaker. De vertrouwenspersoon was sparring partner over hoe en met wie hernieuwd in gesprek te gaan.

Melding 4:

Deze melding betrof ervaren ongewenst en agressief gedrag met de leidinggevende als veroorzaker. Wegens de herleidbaarheid is deze melding summier gehouden.

Melding 5:

De interne vertrouwenspersoon nam contact op ter consultatie in verband met een melding. Met de IVP zijn de rollen en taken en mogelijke routes besproken.

Er zijn geen officiële klachten ingediend of meldingen misstanden gedaan bij de vertrouwenspersoon.

Bij de interne vertrouwenspersonen () en () zijn 4 meldingen gedaan in het kader van de regeling ongewenste omgangsvormen.

De eerste melder hoorde van collega's dat er door de veroorzaker anders over de melder gesproken werd, dan tegen de melder zelf. De vertrouwenspersoon heeft geholpen een gesprek met de veroorzaker hierover voor te bereiden.

Er zijn 3 meldingen gedaan over ervaren ongewenste omgangsvormen en sociale onveiligheid op een zelfde afdeling. De vertrouwenspersoon heeft met melders meegedacht met wie hernieuwd in gesprek te gaan richting een oplossing.

Overige activiteiten in 2022

Op 12 september jl. is er kennisgemaakt met de nieuwe OR.


Tevens is kennis gemaakt met de nieuwe contactpersoon bij HR: ().

Aanbevelingen voor 2023

- Gemeente Heemskerk gaat tegen de landelijke trend in van meer meldingen bij de vertrouwenspersoon.
Het kan zijn dat er op de werkvloer meer ruimte is dan voorgaande jaren om een kwestie aan te kaarten op het moment dat er iets speelt. Het kan ook zijn dat er een drempel is om de vertrouwenspersoon te raadplegen.
- De media-aandacht rondom de misstanden bij DWDD en Ajax maakt duidelijk dat aandacht voor een open meldcultuur waarin mensen elkaar kunnen en durven aanspreken cruciaal is.
De ontstane commotie in de media kan mogelijk veel losmaken bij medewerkers. Door aandacht te besteden aan wenselijk gedrag en preventie bevordert je een sociaal

veilig werkklimaat. Dit is een goed moment om een sociaal veilig leer- en werkklimaat onder de loep te nemen. Belangrijk hierbij is een veilige, toegankelijke cultuur en een gedegen meldstructuur.

- Het blijft wenselijk om de vertrouwenspersonen voor medewerkers van Gemeente Heemskerk regelmatig onder de aandacht te brengen; zeker voor nieuwe medewerkers. In 2021 hebben de vertrouwenspersonen zich voorgesteld aan medewerkers. In 2023 komen de vertrouwenspersonen zich - mede door de wisselingen van personeel - graag weer voorstellen aan de medewerkers.
- Bij een deel van de meldingen werd er onheuse bejegening ervaren door de leidinggevende of werd diens gedrag niet als steunend ervaren. Coaching van en ondersteuning bij het invullen van de rol als leidinggevende zoals Gemeente Heemskerk dat ziet, kan het gevoel van sociale veiligheid bij de medewerkers vergroten.
- De wetgeving in het kader van bescherming van Klokkenluiders is aangescherpt. Het beleid zal getoetst moeten worden op actualiteit. Ter informatie wordt aan dit verslag een factsheet toegevoegd.
- Het contact tussen de vertrouwenspersoon, HR, directie/MT en OR is waardevol. Het is aan te bevelen ook als er weinig meldingen zijn, de informatie-uitwisseling tussen organisatie en vertrouwenspersoon jaarlijks te laten plaatsvinden 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, 7 maart 2023