

Nota voor Burgemeester en Wethouders

Team:

Onderwerp:

Ter kennisname aanbieden van het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon en het jaarverslag van de interne vertrouwenspersonen.

Notagegevens

Bestuursorgaan	: B-en-W 19-11-2024
Notanummer	: 2024-852
Datum	: 19-11-2024
Programma	: 11 - Bedrijfsvoering
Portefeuillehouder	: Wethouder Duursma,
Bijlage(n)	: Jaarbericht 2023 - Gemeente Deventer externe vp.pdf,jaarverslag vp 2023 definitief.pdf

Parafering

17-10-2024: Strategisch adviseur13-11-2024: Wethouder13-11-2024: Strategisch adviseur

Agendering

- * 14-11-2024: Gemeentesecretaris/algemeen directeur
- * 14-11-2024: Teammanager Concernstaf en Adjunct-secretaris

Definitieve akkoord

19-11-2024

B & W d.d.: 19-11-2024

Besluit

1. vaststellen van het jaarverslag interne vertrouwenspersonen 2023
2. vaststellen van het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon 2023

De nota en het besluit openbaar te maken

Inleiding

Werknemers kunnen op hun werk geconfronteerd worden met vormen van ongewenst gedrag, zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Het is prettig (en sinds 1 januari 2024 wettelijk verplicht) als een getroffen werknemer met zijn problemen terecht kan bij een vertrouwenspersoon. Gemeente Deventer heeft twee interne en 1 externe vertrouwenspersoon als aanspreekpunt voor onze medewerkers voor meldingen of klachten over ongewenst gedrag binnen onze organisatie. Ieder jaar maken zij een jaarverslag.

De jaarverslagen van de externe en de interne vertrouwenspersonen over het jaar 2023 zijn bedoeld om medewerkers, het management en het college van Burgemeester en Wethouders te informeren over de meldingen over integriteit en ongewenste omgangsvormen in het jaar 2023. De jaarverslagen geven op hoofdlijnen weer welke kwesties er in het afgelopen jaar besproken zijn met de vertrouwenspersonen.

Beoogd maatschappelijk resultaat

Door het besluit te nemen om de jaarverslagen vast te stellen en openbaar te maken draagt dit bij aan de transparantie over integriteit en ongewenste omgangsvormen in de organisatie van de gemeente Deventer.

Kader

Ambtenarenwet, gemeentewet en integriteitsbeleid gemeente Deventer.

Betrokken partijen en participatie

Het jaarverslag Integriteit en Ongewenste omgangsvormen is opgesteld door de twee (nieuwe) interne vertrouwenspersonen Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen. Zij zijn in de tweede helft van 2023 gestart in hun nieuwe rol. Helaas is er door de vertrekkende interne vertrouwenspersoon over 2022 en de eerste helft van 2023 geen overdracht geweest danwel een inhoudelijke terugkoppeling. Meerdere verzoeken om de gewenste informatie aan te leveren hebben helaas geen resultaat gehad. Het laatste jaarverslag is over 2021.

Het jaarbericht Ongewenste omgangsvormen 2023 is opgesteld door de externe vertrouwenspersoon Integriteit en Ongewenste omgangsvormen van het Gemeenschappelijk Instituut voor Maatschappelijke Dienstverlening (GIMD).

Toelichting op participatiebeleid

niet van toepassing.

Argumenten voor en tegen

De Ambtenarenwet bepaalt dat een overheidswerkgever verplicht is een integriteitsbeleid te voeren en daarover verantwoording af te leggen. Integriteit is een kwaliteitsaspect van de organisatie. Het behouden en ontwikkelen van een integere organisatie is een doorlopende interne organisatiedoelstelling.

Integriteit is in de eerste plaats een kwestie van mentaliteit en bewustwording. Integriteit moet 'tussen de oren zitten'. Leidinggevenden en medewerkers moeten zich er permanent van bewust zijn dat zij voor de samenleving werken en verantwoordelijk zijn voor besteding van gemeenschapsgeld. Dit is van belang voor het vertrouwen in de overheid als geheel.

In de tweede plaats heeft integriteit te maken met de kwaliteit van de organisatie. Als werkgever is het belangrijk om aan een open, transparante en integere organisatiecultuur te werken. Een cultuur waarin iedereen aanspreekbaar is op houding, gedrag en handelen.

Integriteit gaat dus over het vaststellen van regels en procedures ('hard controls'). Maar minstens zo belangrijk is aandacht voor de culturele aspecten van integriteit ('soft controls'). Het verbeteren en bevorderen van integriteit zal dan ook altijd een 'mix' van maatregelen moeten bevatten. Naast het ontwikkelen van instructies, procedures, gedragscodes en functiescheiding zal er aandacht moeten zijn voor motivatie, voorbeeldgedrag door leidinggevenden, de wijze van communiceren, invloeden vanuit de omgeving, gegroeide praktijk, gewoontes vanuit historie, etc.

Met het besluit om de jaarverslagen openbaar te maken wordt invulling gegeven aan de beoogde openheid en informatieverschaffing over integriteit en ongewenste

omgangsvormen.

Hoofdpijnen van de jaarverslagen zijn: In 2023 is er geen formele melding van een vermoeden van integriteitsschending gedaan bij de interne vertrouwenspersonen. De interne vertrouwenspersonen hebben in de 2e helft van 2023 in totaal 9 meldingen gehad. De onderwerpen van de meldingen betroffen discriminatie (2), verbale agressie (2), intimidatie (3) en overige ongewenste omgangsvormen (5). Een melding kan meerdere onderwerpen bevatten, vandaar het verschil tussen aantal meldingen en onderwerpen. Geen enkele melding heeft geleid tot aangifte bij de politie.

Wat de vertrouwenspersonen is opgevallen is dat de meeste meldingen gaan over het ervaren gedrag van de leidinggevende. Dit leidt tot het gevoel van sociale onveiligheid bij de melders.

De externe vertrouwenspersoon heeft in 2023 16 meldingen gehad van ongewenste omgangsvormen. In 2022 waren dat er nog 15. De onderwerpen van de meldingen betroffen verbale agressie en intimidatie (39%), integriteit (25%), pesten (21%), seksuele intimidatie (7%), discriminatie (4%) en overige aanleiding (4%). Van de 14 melders is 10 maal het ervaren gedrag van de leidinggevende aanleiding geweest voor het contact met de vertrouwenspersoon. 7 meldingen gingen over dezelfde leidinggevende. De externe vertrouwenspersoon heeft hierover een signaal afgegeven bij de Directie. De directie heeft vervolgens actief gesprekken gevoerd met leidinggevende en medewerkers. Er zijn geen formele meldingen/klachten ingediend.

Deze cijfers zijn in lijn met wat landelijk wordt gesignaleerd (vooral na de #MeToo-beweging).

In de rapportages wordt aanbevolen om het onderwerp levend te houden en bewustwording te vergroten en de medewerkers, teams of functiegroepen op maat te faciliteren op het gebied van integer handelen en om te gaan met ongewenste omgangsvormen door een aansprekende mix van instrumenten aan te bieden en leidinggevend structureel te ondersteunen bij een logische inbedding daarvan in reguliere werkzaamheden.

Wat doen we verder aan Integriteit?

In het medewerkersonderzoek van de gemeente Deventer zijn er aan medewerkers vragen gesteld over de Sociale veiligheid en Ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie. Op alle vragen scoren wij beter dan de benchmark Gemeenten > 100.000, wat betekent dat medewerkers het veiliger ervaren. Ook in het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) hebben wij een goede score behaald op persoonlijke beleving van ongewenst gedrag, namelijk 86% versus 71% bij overheid en 81% in heel Nederland. De score op organisatieniveau was ook beter dan gemiddeld namelijk 85% versus 82% bij de overheid en 81% in heel Nederland. Hier gaat het dan bijvoorbeeld om de organisatiecultuur van roddelen, pispaltjes, kuddegedrag enz.

Naast de reguliere introductiebijeenkomsten door het jaar heen is er in maart 2024 een brede MT-sessie gewijd aan integriteit en ongewenste omgangsvormen in aanwezigheid van de Directie om aandacht te geven aan dit belangrijke en actuele onderwerp. Een soortgelijke sessie is in oktober 2024 herhaald voor alle groepsmanagers en coördinatoren.

Ook hebben we bij verschillende teams zoals PRO en vakgroep Projectondersteuning integriteitssessies en sessies Ongewenste omgangsvormen georganiseerd. Inmiddels is het team Beleid ook bezig met het organiseren van Integriteitssessies voor al haar medewerkers. Hiermee wordt dan ook gehoor gegeven aan de adviezen van de vertrouwenspersonen om meer aandacht te geven aan het bevorderen van een veilig

werkklimaat. In een veilige werkomgeving voelen medewerkers zich gesterkt om hun zorg of vraag onder de aandacht te brengen, onderling maar ook bij de leidinggevende.

Door maatschappelijke ontwikkelingen is het preventief beleid op het gebied van integriteit en ongewenst gedrag namelijk nog belangrijker geworden, met als doel een betrouwbare, integere overheid te zijn en blijven met een open organisatiecultuur.

Financiële consequenties en dekking

Niet van toepassing

Openbaarmaking en communicatie

Na besluitvorming worden de rapportages openbaar gemaakt.

Aanpak en uitvoering

niet van toepassing.

Jaarbericht van de Vertrouwenspersoon

Marian van Wijngaarden voor de Gemeente Deventer



De vertrouwenspersoon levert een bijdrage in het bevorderen van sociale veiligheid in uw organisatie. De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks verslag uit over zijn werkzaamheden en inzet. Dit gebeurt altijd in anonieme vorm en is niet herleidbaar naar personen. In het jaargesprek staat de vertrouwenspersoon met u stil bij diverse aspecten van sociale veiligheid in uw organisatie.

Jaargesprek 2022

Op 2 mei vond het jaargesprek plaats op het stadhuis in Deventer met de gemeentesecretaris Marcel Kossen, HR adviseur Hermien Muller en Arbeidsjurist Aysegul Celik.

Onderwerpen van gesprek waren:

Een toelichting op het jaarbericht vertrouwenspersoon 2022 met de adviezen.

Het management heeft behoefte aan meer toelichting bij de cijfers. Afgesproken is dat de vertrouwenspersoon in het volgend jaarverslag iets meer toelichting zal geven. Uiteraard zonder hierbij de privacy van de melders te schaden.

Er is stil gestaan bij de rol van het management, het belang dat zij blijft investeren in sociale veiligheid is onderstreept.

Aantal meldingen 2023

Op basis van onze dossierregistratie hebben we alle relevante cijfers voor inzet van de Gimd vertrouwenspersoon voor u op een rij gezet. In 2023 werd er meerdere keren door een medewerker beroep gedaan op de Gimd vertrouwenspersoon. In verband met klachten van grensoverschrijdend gedrag of meldingen over integriteitskwesaties. Alle relevante cijfers over deze inzet vindt u in de Infographic van 2023.

Er zijn in het afgelopen jaar 16 meldingen geweest bij de externe vertrouwenspersoon.

In de bijlage ziet u de cijfers over de inzet bij uw organisatie van de vertrouwenspersoon in 2023 in een Infographic.

Cijfers vergeleken met voorgaande jaren

2020	1
2021	3
2022	15

Toelichting bij de cijfer

Niemand van de melders heeft een formele klacht ingediend. Van de 14 melders is tienmaal het ervaren gedrag van de leidinggevende aanleiding voor het contact.

7 meldingen gingen over dezelfde leidinggevende. De Vertrouwenspersoon heeft hierover een signaal afgegeven bij de directie.

39 % betrof meldingen over agressie en intimidatie, 25 % ging over integriteit, 21 % betrof pesten, 7 % over seksueel grensoverschrijdend gedrag, 4 % ging over discriminatie en 4 % anders. Bij sommige meldingen is er sprake van meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

In 40% gingen de gesprekken over een leidinggevende, 33 % ging over het (hoger)management, 13 % over een collega en bij 13 % overig. Bij 38 % betrof het grensoverschrijdend gedrag door meerdere personen. 20 % van de melders had zich ziekgemeld en sommigen werden geconfronteerd met plotseling ontslag.

De impact van ongewenst gedrag is groot en leidt tot stressklachten en soms tot ziekteverzuim.

Bij een aantal meldingen wordt het ongewenste gedrag zowel ervaren als intimiderend als pestend. Het maatschappelijk belang is bovendien in het geding bij de meldingen over integriteit. Bij alle meldingen geven melders aan dat hun werkplezier en perspectief voor hun werk voor de toekomst sterk is beïnvloed.

Signaal afgegeven door vertrouwenspersoon

Omdat meerdere meldingen over dezelfde leidinggevenden gingen heeft de vertrouwenspersoon een signaal afgegeven bij de directie. Het betrof een combinatie van ongewenst gedrag en vermoedens van niet integer handelen. De gemeentesecretaris heeft bovengenoemd signaal zeer serieus en zorgvuldig opgepakt. Er hebben verhelderende gesprekken plaats gevonden met een afvaardiging van melders. Er zijn afspraken gemaakt over de aanpak vanuit de directie.

Ook is er een afspraak gemaakt om de situatie in het voorjaar van 2024 te evalueren.

Nieuwe gemeentesecretaris

In september vond de kennismaking plaats met de nieuwe gemeentesecretaris Jan Peter Wassens.

Interne vertrouwenspersonen

Opnieuw is in het jaar 2023 een wissel geweest van uw interne vertrouwenspersoon.

Ik heb kennis gemaakt met Alien van Dijk en Carolien Harkema.

Er is hier en daar wat onrust na het snelle vertrek van de vorige interne vertrouwenspersoon Kirsten Kamphuis. Opvallend is dat er geen contact

meer is geweest met de vorige interne vertrouwenspersoon en er heeft ook geen overdracht naar hen heeft plaats gevonden. Onderling hebben de vertrouwenspersonen naar elkaar verwezen en er heeft enkele keren tussentijds overleg plaatsgevonden

Overleg HR en VP

In november vond een overleg plaats met de vertrouwenspersonen, HR adviseur en arbeidsjurist. Hierin is onder andere gesproken over hoe de organisatie meer kan doen aan het vergroten van sociale veiligheid. Er is gesproken over de mogelijkheid voor inzet van zgn. dialoogsessies, daarover is informatie verstuurd.

Contact OR

Tussentijds heeft ook overleg met de OR plaatsgevonden.

Integriteit

N.a.v. de nieuwe Wet Klokkenluiders die is ingegaan in 2023 is het belangrijk om uw regeling te toetsen. De beroepsvereniging van vertrouwenspersonen adviseert om een onafhankelijk meldpunt in te richten.

Zie: <https://www.lvv.nl/nieuws-detail/2023/08/01/Een-onafhankelijk-meldpunt-voor-klokkenluidersmeldingen-Hoe-organiseer-je-dit-binnen-jouw-organisatie>

Conclusie

Er doen zich regelmatig situaties voor die voorkomen zouden kunnen worden als er vanuit de organisatie structureel meer aandacht zou zijn voor *het bevorderen van een sociaal veilig werkklimaat*. De werkgever heeft een belangrijke rol in het beperken van de risico's van een onveilige werksituatie. Van belang is dat de leidinggevende en collega's de dialoog voeren, elkaar kunnen steunen en concrete afspraken monitoren bij voorkomen van ongewenst gedrag.

De meeste meldingen gaan over de leidinggevende en/ of over het (hoger) management. De nieuwe gemeentesecretaris neemt dit signaal serieus, maar de oplossing van de problemen die melders noemen vraagt veel tijd.

Er is een samenwerking op gang gekomen met de nieuwe interne vertrouwenspersonen.

De nieuwe wet 'Bescherming klokkenluiders' vereist om de interne meldregeling "Integriteit" te actualiseren. Een intern onafhankelijk meldpunt is belangrijk om de drempel voor klokkenluiders te verlagen om melding te doen.

De verschillende taken van VP

De vertrouwenspersoon heeft vooral veel individuele ondersteuning en advies gegeven.

Er is door de gemeente Deventer geen beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon voor voorlichting of presentaties over ongewenst gedrag en sociale veiligheid in het MT en andere teams.

Advies: Beleid sociale veiligheid op hoger plan zetten

Sociale veiligheid herkenbaar definiëren

Definieer sociale veiligheid opnieuw: maak duidelijk wat gewenst, ongewenst en grensoverschrijdend gedrag is, hoe werknemers elkaar hierop kunnen aanspreken en hoe de organisatie omgaat met meldingen en klachten. Zorg dat actuele informatie hierover in Nieuwsbrieven geplaatst wordt en makkelijk vindbaar is op intranet.

'Levende' beleidsnotitie sociale veiligheid opstellen. Een document waarin professionals die betrokken zijn bij het thema knelpunten kunnen noemen.

Ken de risico's voor sociale onveiligheid: schep een duidelijk beeld bij de organisatiekenmerken en risico's die de sociale veiligheid positief dan wel negatief beïnvloeden. En ontwikkel met dit inzicht maatwerkbeleid op sociale veiligheid, waarbij gebruik wordt gemaakt van bestaande infrastructuren en kennis op integriteit en inclusie.

Thema's kunnen zijn b.v.

- gewenst aanraken (b.v. iemand een knuffel geven) versus ongewenste aanrakingen
- praten over anderen zonder hun aanwezigheid, hoe doe je dat? Wanneer is het ok? En wanneer wordt het sociaal onveilig?

Projectgroep sociale veiligheid installeren

De werkgever heeft een belangrijke rol in het beperken van de risico's van een onveilige werksituaties.

Het hele gebied van sociale veiligheid is complex. Laat de vertrouwenspersonen met andere professionals binnen uw organisatie – die affiniteit met het thema hebben een visie en plan uitwerken wat nodig is om sociale veiligheid op een hoger niveau te brengen.

Zelfreflectie

Juist bij het creëren van meer sociale veiligheid is het helpend om medewerkers de vraag te stellen 'Wat heb jij nodig om je hier veiliger te kunnen voelen?' Vooroordelen en beelden van de ander kunnen herzien, met een open mind naar elkaar kijken. 'Zullen we dit gesprek opnieuw starten', want het loopt niet lekker zo.. Durf je die vraag te stellen?

Dialogosessies

U kunt ook denken aan de zogenaamde dialoogtafels/sessies in een team. Dit zijn korte sessies met medewerkers om sociaal veilig werken op de werkvloer bespreekbaar te maken. Ook kunt u een campagne starten en deze op termijn herhalen om sociaal veilig werken te promoten. Bij veel van onze opdrachtgevers hebben we inmiddels voorbeelden gezien hoe goed dit werkt ter bevordering van de sociale veiligheid op de werkvloer.

Duidelijk beleid en voorbeeldfunctie leidinggevenden

De basis van sociale veiligheid is een duidelijk beleid vanuit de werkgever. Niet alleen op papier, maar juist in de praktijk zal dit beleid uitgedragen moeten worden. Van belang is dat de leidinggevende en collega's de dialoog voeren, elkaar kunnen steunen, concrete afspraken maken en deze te monitoren om zo ongewenst gedrag te voorkomen. Ons advies is om hier actief op in te spelen en deze visie in woord en in voorbeeldgedrag uit te dragen. Kennis en training van leidinggevenden in het signaleren en hanteren van ongewenst gedrag is belangrijk omdat zij een belangrijke voorbeeldfunctie hebben.

Ook hier geldt: breng het met regelmaat onder de aandacht van uw medewerkers.

Het melden van integriteitskwesties bij de externe vertrouwenspersoon

Als er geen integriteitskwesties zijn gemeld, kan dit ook betekenen dat integriteitskwesties niet worden herkend door uw medewerkers, zij niet aan de bel durven trekken of onbekend zijn met de meldregeling en ook met de rol en deskundigheid van de Vertrouwenspersoon bij het melden van integriteitskwesties. Het is vaak onbekend dat de vertrouwenspersoon de anonimiteit van de melder kan borgen en toch voor hen een melding kan doen. De externe vertrouwenspersoon kan als een eerste loket fungeren voor medewerkers bij klachten. Van belang is dan ook dat alle medewerkers weten wie de externe vertrouwenspersoon is en wat zijn taken zijn en hoe zij in contact kunnen komen met de vertrouwenspersoon.

Vertrouwelijkheid

Soms blijkt het voor medewerkers niet altijd duidelijk te zijn wat er met meldingen bij de vertrouwenspersoon gedaan wordt. Zo is het belangrijk dat medewerkers weten dat meldingen vertrouwelijk zijn en

dus niet besproken worden met bijvoorbeeld de leidinggevende. Meldingen zijn ook nooit herleidbaar naar een individu. Ook in het administratieve proces rondom de melding is de anonimiteit van de medewerker altijd geborgd.

Eigen regie

De medewerker houdt zelf de regie over de melding. Zonder toestemming van de medewerker worden geen verdere acties ondernomen. Wel stimuleert de vertrouwenspersoon medewerkers om zelf stappen te zetten, eventueel in samenspraak met hun collega's, bij soortgelijke problemen. Leidinggevend en andere betrokkenen kunnen altijd een vertrouwenspersoon consulteren bij vragen en signalen.

Inleiding

De vertrouwenspersonen leveren een bijdrage in het bevorderen van sociale veiligheid en integriteit binnen onze organisatie. De vertrouwenspersonen brengen ieder jaar verslag uit over de werkzaamheden en inzet. Dit gebeurt altijd in anonieme vorm en is niet herleidbaar naar personen.

Het verslag gaat in op de meldingen die de vertrouwenspersonen hebben gehad. Deze worden geduid in thema's. De vertrouwenspersonen kunnen hier ook een advies uit destilleren. Het is nadrukkelijk geen verslag van beleid rondom het thema Integriteit en Ongewenste omgangsvormen. Uitvoering geven aan het beleid ligt niet in de bevoegdheid van de vertrouwenspersonen.

Start nieuwe vertrouwenspersonen 2023

Vanaf juni 2023 zijn wij, Alien van Dijk en Carolien Harkema, gestart als interne vertrouwenspersonen (vp). In eerste instantie was de focus op Integriteit. Ongewenste Omgangsvormen lag op dat moment nog bij de externe vertrouwenspersoon. In de praktijk bleek dat deze scheiding van taken verwarrend was voor de medewerkers. Het gaat uiteindelijk om de vindbaarheid en voor de medewerkers moet het dan niet uitmaken bij wie ze terecht kunnen. In de loop van de tweede helft van het jaar zijn ongewenste omgangsvormen dan ook onderdeel geworden van de werkzaamheden van de interne vp.

Over de periode voor onze aanstelling, het jaar 2022 en eerste helft 2023, hebben we geen informatie. Er is ook geen jaarverslag 2022 opgesteld. Wij kunnen daarom ook geen vergelijking maken met 2022. Bovendien missen we het eerste deel 2023.

In september hebben we de opleiding tot Vertrouwenspersoon afgerond en zijn we gecertificeerd.

Aantal meldingen 2^e helft 2023

We hebben 9 meldingen gehad. Onder een melding verstaan we het eerste contact dat een medewerker met ons legt.

Toelichting aantal meldingen

Het aantal meldingen en het aantal onderwerpen kan van elkaar verschillen. Eén melding kan over meerdere onderwerpen gaan. Er zijn geen formele klachten ingediend.

De onderwerpen van de meldingen betroffen discriminatie (2), verbale agressie (2), intimidatie (3) en overige ongewenste omgangsvormen (5).

Wat opvalt is dat de meeste meldingen gaan over het ervaren gedrag van de leidinggevende. Dit leidt tot het gevoel van sociale onveiligheid bij de melders. Melders ervaren bovendien de gesprekken die volgen met de leidinggevende en HR businesspartner als intimiderend.

Samenwerking externe vertrouwenspersoon

We hebben kennisgemaakt met Marian van Wijngaarden, de externe vertrouwenspersoon. Eens per kwartaal bespreken we met elkaar wat opvalt.

Bevorderen bekendheid vertrouwenspersonen

Introductiebijeenkomsten

Bij het afleggen van de ambtseed, geven we vooraf een presentatie en workshop over integriteit en ongewenste omgangsvormen. Dit is voor ons als vp een moment om onze naamsbekendheid te vergroten en we hopen dat dit de drempel verlaagd, zodat ze ons makkelijker weten te vinden indien nodig.

Integriteitssessies

In 2023 zijn we gestart met het voorbereiden van integriteitssessies voor team PRO. Dit op initiatief van het management van PRO, waarbij de HR businesspartner de organisatie regelde. Wij leveren hier een bijdrage aan. De opzet van de sessies is een plenaire bijeenkomst over het onderwerp integriteit, waarna aan de hand van casuïstiek integriteitskwesaties worden besproken in kleine groepen. De sessies zijn in 2024 uitgevoerd.

Actualiteitencollege

Voor begin 2024 staat een introductie vp bij het actualiteitencollege gepland. Dit om medewerkers te informeren over de onderwerpen waarvoor ze bij ons terecht kunnen en het vergroten van onze naamsbekendheid.

Interne samenwerkingen

OR

We hebben kennisgemaakt met de leden van de OR. We hebben met elkaar verkend waar onze werkzaamheden elkaar raken en wanneer we naar elkaar kunnen verwijzen.

HR

Het onderwerp Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen ligt in de basis bij HR. De vp maken onderdeel uit van het beleid.

Met HR hebben we meermaals contact. Een van de acties die daaruit is voortgekomen is het uitbreiden van de functie vp Integriteit naar Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen.

Directie

We hebben een kennismakingsgesprek gehad met de directie. Op dat moment was Jan Peter Wassens al enige tijd in zijn functie als gemeentesecretaris.

Advies

Wij zijn relatief kort vp geweest in het afgelopen jaar, waarbinnen we nog opgeleid moesten worden en een zomervakantie viel. Dat maakt dat we alleen iets kunnen zeggen over een klein deel van 2023. Desalniettemin kwam het thema sociale veiligheid in de meldingen duidelijk naar boven.

Daarnaast valt op dat het onderwerp Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen vooral leeft als het teammanagement daar specifiek aandacht voor heeft.

Hieronder twee adviezen op bovenstaande punten.

Sociale veiligheid

Geef structureel meer aandacht aan het bevorderen van een veilig werkklimaat. In een veilige werkomgeving voelen medewerkers zich gesteund om hun zorg of vraag onder de aandacht te brengen, onderling maar ook bij de leidinggevende.

Dit sluit ook aan bij het advies van de externe vertrouwenspersoon.

Sessies PRO breder uitrollen

Ga de sessies, zoals die begin 2024 gegeven worden bij PRO, breder uitrollen binnen de organisatie. Laat dit niet afhangen van het gevoel van urgentie bij teammanagement.