



Jaarbericht 2021
Vertrouwenspersoon

Gemeente Roermond

Gimd

Werk & Balans

Jaarbericht Vertrouwenspersoon

Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit

Geachte heer Duursema,

Voor u ligt het jaarbericht van de vertrouwenspersonen over 2021. In dit jaarbericht ziet u, hoe vaak er in het afgelopen jaar een beroep is gedaan op de deskundigheid van de interne vertrouwenspersonen en van de vertrouwenspersoon van Gimd.

Bij het werk van de vertrouwenspersoon is betrokkenheid en steun vanuit het management en bestuur van uw organisatie van groot belang. De vertrouwenspersoon brengt daarom jaarlijks verslag uit van zijn/haar werkzaamheden en inzet. Zijn er signalen, trends uit de meldingen te halen en zijn er thema's die spelen binnen uw organisatie? Ook adviseert de vertrouwenspersoon u over de sociale veiligheid, de sfeer, het werkklimaat en over integriteit in uw organisatie. Dit gebeurt altijd in anonieme vorm.

Wij nemen binnenkort contact met u op om het jaarbericht mondeling toe te lichten.

Tot slot dankt Gimd u voor het in haar gestelde vertrouwen. Wij zetten graag de samenwerking met u voort!

Met vriendelijke groet,

Carolien van der Linden

E: 06-45596608

M: carolienvanderlinden@roermond.nl

Pim van de Port

E: 06-29482140

M: pimvandeport@roermond.nl

Jacqueline Ingenbleek

Gimd

E: j.ingenbleek@gimd.nl

M: 06-24718046

Aantal meldingen

Aantal meldingen Integriteitkwesities

In 2021 zijn vanuit uw organisatie 2 integriteitkwesities bij de vertrouwenspersonen (1x intern, 1x extern) gemeld.

Aantal meldingen Ongewenste Omgangsvormen

In 2021 is er vanuit uw organisatie 24 keer een beroep gedaan op de vertrouwenspersonen, voor grensoverschrijdend gedrag. Daarvan is door 16 medewerkers contact gezocht met een van de interne vertrouwenspersonen en door 8 medewerkers met de vertrouwenspersoon van Gimd.

Categorie	Aantal	Toelichting	Bijzonderheden
(Seksuele) Intimidatie	Geen meldingen		
Verbale agressie, intimidatie, onheuse bejegening	16	Meldingen betreffen leidinggevenden	
Dreigend conflict	1		
Pesten	2		
Discriminatie			
Integriteit	2		
Aanleiding anders* *bij aanleiding anders kan gedacht worden aan een arbeidsconflict, werkdruk, functioneren etc.	3		
Totaal	24		

Analyse

De interne en externe vertrouwenspersonen hebben niet in alle gevallen inzicht in de afronding van een melding. Van een aantal gevallen is wel bekend dat de ongewenste situatie of omgangsvorm nog voort duurt. De reden dat het proces stagneert, is veelal het feit dat deze melders er niet met betreffende leidinggevende uitkomen, maar ook niet de volgende stap, namelijk melden aan hogere leidinggevende, durven te zetten.

Kijkend naar de meldingen zijn er een aantal hoofdlijnen te onderscheiden:

- Medewerkers ervaren geen veilige werkomgeving door het gedrag van de leidinggevende. Medewerkers voelen zich niet vrij om hun mening te geven of vragen te stellen.
- Het is onduidelijk wat van medewerkers wordt verwacht in bepaalde ontwikkelingen en er wordt weinig ruimte ervaren voor eigen inbreng hierbij. Medewerkers worden onvoldoende meegenomen in de achtergrond van ontwikkelingen en hun rol daarbij.
- Communicatie: melders ervaren de communicatie als niet transparant en onprettig.
- Leidinggevenden hebben niet altijd oog en oor voor hetgeen medewerkers nodig hebben.

Conclusie

Na een eerste 'coronajaar' met relatief weinig meldingen, laat 2021 weer een stijging van het aantal meldingen zien. Uit de analyse kan worden geconcludeerd dat het overgrote aantal meldingen 'verbale agressie, intimidatie, onheuse bejegening' betrekking hebben op de leidinggevende.

Advies

Wij adviseren om bij signalen leidinggevendenden te coachen om binnen de hiërarchische verhouding goed te communiceren met hun medewerkers. Luisteren is hierbij een belangrijke vaardigheid. Kwesties die door middel van gesprek kunnen worden opgelost, hoeven dan niet te escaleren. Controleer in een gesprek bijvoorbeeld ook of alles duidelijk is, er nog vragen zijn etc. Geef voorafgaand aan een gesprek ook duidelijk aan wat de bedoeling van het gesprek is en wie hier bij aansluiten.

Leidinggevendenden kunnen het geval van sociale veiligheid vergroten door zelf initiatief en interesse te tonen en van daaruit het gesprek aan te gaan. De leidinggevende kijkt daarbij wat een medewerker nodig heeft om zijn of haar werk goed te doen en daarbij ook mee te kunnen gaan in de organisatieontwikkeling. Dit kan voor elke medewerker anders zijn. Ook het open en transparant delen van informatie kan daarbij helpend zijn.

Verder zitten we nog volop in de organisatieontwikkeling. Het blijft belangrijk om oog te houden voor de effecten hiervan en medewerkers daarin mee te blijven nemen.

In het begin van 2022 is er in de media uitvoering aandacht besteed, en nog steeds, aan grensoverschrijdend gedrag bij TV programma The Voice of Holland. Naar aanleiding van de recente berichten in media, willen we hier nog een extra aandachtspunt meegeven. In bedoelde casus is naar voren gekomen dat ondanks het gegeven een organisatie op papier alles geregeld heeft om een veilige werkomgeving te creëren, de praktijk anders kan zijn. Samen zijn we verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. Dat houdt in dat we beleid hebben geformuleerd en bijvoorbeeld vertrouwenspersonen inzetten. Maar het vergt ook van ons allemaal een stukje bewustwording en oplettendheid en vooral de ruimte om hier samen het gesprek over te kunnen voeren.

Uit onderzoek is gebleken dat medewerkers zich over het algemeen moeilijk melden bij het hogere management wanneer zij zich onheus bejegend voelen door hun leidinggevende.

Om de drempel bewust te verlagen is het dan nodig om expliciet de boodschap af te geven dat medewerkers zich bij het hogere management kunnen melden zonder dat het voor hen nadelige gevolgen zal hebben. Ook de rol van de vertrouwenspersoon kan daarbij nogmaals worden genoemd.

Actualiteiten/ontwikkelingen

De interne vertrouwenspersonen en de adviseur veiligheid en gezondheid informeren nieuwe medewerkers over de wijze waarop binnen de gemeente Roermond aandacht is voor een veilige werkomgeving. Dit vindt plaats door middel van de informatiesessies die door de Roermond Academie georganiseerd worden.

In 2021 is er een drietal keer overleg geweest tussen de externe vertrouwenspersoon en interne vertrouwenspersonen en de adviseur veiligheid en gezondheid van de gemeente Roermond inzake de ontwikkelingen binnen de organisatie.

Tot slot zijn de interne vertrouwenspersonen vanaf 2021 ook actief als vertrouwenspersoon binnen ICT NML. Hier hebben zij een kennismaking gehad met het management alsook de medewerkers van ICT NML.

Corona en hybride werken op een sociaal veilige manier

Het afgelopen jaar is er veel thuisgewerkt. Hoe gaan medewerkers veilig en met respect voor elkaar en elkaars mening om, ook in situaties waarbij thuiswerken geen optie is. Een mooi moment om hierover het gesprek met elkaar aan te gaan. Wat hebben medewerkers nodig om op een respectvolle en sociaal veilige manier samen te kunnen werken.

Andere activiteiten

Bijscholing

Jacqueline Ingenbleek heeft in 2021 6 x deelgenomen aan intervisiebijeenkomsten. Daarnaast heeft zij de training Morele Oordeelsvorming gevolgd. Tijdens deze training werden dilemma's uit de dagelijkse praktijk van de vertrouwenspersoon met de methodiek van moreel beraad behandeld. Moreel beraad heeft voor onze vertrouwenspersonen geleid tot nieuwe inzichten en frisse invalshoeken over de eigen beoordeling en handelingsmogelijkheden.

Vertrouwen opbouwen in organisaties

In veel contacten van vertrouwenspersonen met medewerkers beluisteren we wantrouwen. Wantrouwen in een collega, een leidinggevende en vaak ook in de organisatie. Wantrouwen of beter gezegd een gebrek aan vertrouwen ontstaat na een vervelende ervaring en veroorzaakt emoties als angst, teleurstelling of boosheid. Hoe bouw je strategisch aan het vergroten van vertrouwen in organisaties.

Peter Fijbes heeft de vertrouwenspersonen van Gimd getraind in het beïnvloeden van de dynamiek van vertrouwen en wantrouwen in organisaties. Peter Fijbes is auteur van het boek 'Angstcultuur' en expert op het gebied van angst en angstcultuur op de werkvloer. Peter heeft de Gimd vertrouwenspersonen eerder getraind over angstcultuur. Hij signaleert 5 bouwstenen die nodig zijn om vertrouwen te herstellen en op te bouwen:

- ✓ Geloofwaardigheid: een mooi beschreven missie is van belang maar bepalend is het gedrag van leiders en medewerkers.
- ✓ Respect: voor de ander en zelfreflectie op eigen gedrag, kunnen zien wat gedrag voor impact heeft op een ander.
- ✓ Rechtvaardigheid: eerlijk beoordelen, eerlijk beleid en ingrijpen bij onrechtvaardig handelen.
- ✓ Tevredenheid: over medewerkers uiten, communiceren.
- ✓ Kameraadschap: wederzijdse loyaliteit tussen organisatie en medewerkers.

Deelname aan Platform Professionalisering Vertrouwenspersonen

Hoe kan de positie van vertrouwenspersonen verder geprofessionaliseerd worden? Deze vraag was de insteek bij de oprichting van het platform Professionalisering Vertrouwenspersonen. Een initiatief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Naast Gimd hebben ook organisaties als CNV, Hubert Consult, Inspectie SZW, de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, MKB-Nederland, VCP, en VNO-NCW meegedaan.

De deelnemers aan het platform hebben vanuit hun gebundelde kennis het [informatieblad](#) Professionele Vertrouwenspersoon ontwikkeld. Het informatieblad gaat in op de meerwaarde, competenties en de belangrijkste taken van de vertrouwenspersoon. Ook bevat het informatieblad een checklist om de vertrouwenspersoon goed te laten functioneren. Het informatieblad is primair gericht op de (kleine) werkgever, maar is ook informatief voor werknemers, vertrouwenspersonen, ondernemingsraden en Arbo professionals.

Wetgeving actueel

Op 17 december 2021 wordt de EU-klokkenluidersrichtlijn van toepassing. Deze Richtlijn heeft als doel melders beter te beschermen. De omzetting van de Richtlijn naar Nederlandse wetgeving heeft tot gevolg dat de Wet Huis voor klokkenluiders wordt vervangen door de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). De Nederlandse wetgeving is inmiddels in voorbereiding maar nog niet gereed. De Wet Huis voor Klokkenluiders gaat heten: Wet bescherming klokkenluiders (Wbk).