



Human Resources

Stadhuis
Grote Kerkplein 15
Postbus 10007
8000 GA Zwolle
Telefoon [REDACTED]
[REDACTED]@zwolle.nl

www.zwolle.nl

Retouradres: Postbus 10007, 8000 GA Zwolle

RTL Nieuws

t.a.v. [REDACTED]

Postbus 22222

1202 CD HILVERSUM

Behandeld door [REDACTED]
Datum 3 juli 2023
Onderwerp besluit WOO-verzoek inzake integriteitsschendingen

Geachte [REDACTED]

Op 2 juni 2023 heeft u een WOO-verzoek ingediend, waarin u vraagt om de navolgende informatie openbaar te maken:

- Alle integriteitsschendingen bij of onder de gemeente Zwolle over het tijdvak van 1 januari 2020 t/m 31 december 2022 per casus in kopie volgens onderstaande velden.
- Per casus worden in kopie opgevraagd:

1. Jaartal van de melding
2. Type integriteitsschending
3. Subtype integriteitsschending

Hier wordt bedoeld op de onderverdeling in typen, punt 2, die u hanteert.

4. Omschrijving van de casus
5. Is de melding gegrond verklaard? Ja/nee.
6. Is onderzoek gedaan? Ja/Nee. Zo ja, de bestaande conclusies en aanbevelingen
7. Afdoening: bestuurlijk, ambtelijk of strafrechtelijk waaronder gesprek, berisping, waarschuwing, aanzegging, maatregel, voorwaardelijke actie, overplaatsing, demotie, aangifte of ontslag.

Op 13 juni 2023 heeft u een ontvangstbevestiging ontvangen aangaande uw WOO-verzoek van 2 juni 2023.

Inventarisatie documenten

In het kader van uw WOO-verzoek is binnen de gemeente Zwolle gezocht naar documenten die onder de reikwijdte van uw verzoek vallen. Deze documenten zijn opgenomen op de inventarisatielijst, die u als bijlage bij dit besluit aantreft.

In dit besluit wordt verwezen naar de corresponderende nummers uit de inventarisatielijst.

Datum 3 juli 2023
Ons kenmerk

Gedeeltelijk openbaar maken

Wij hebben besloten om gedeeltelijk aan uw verzoek tegemoet te komen en de informatie waar u om heeft verzocht openbaar te maken met uitzondering van de in de documenten vermelde persoonsgegevens en op grond van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

In uw verzoek vraagt om een overzicht op te stellen volgens de door u genoemde velden. Feitelijk hoeven we in het kader van de WOO geen documenten op te stellen. Als gemeente Zwolle hebben we besloten dit wel te doen. Het is ook in onze ogen een belangrijk onderwerp en om die reden treft u in de bijlage een overzicht van alle integriteitsschendingen, opgesteld in het door u gevraagde format.

Voor de motivering van ons besluit verwijzen wij naar de hieronder vermelde overwegingen.

Overwegingen

Ter toelichting op ons besluit strekt het volgende.

Meldingen die bij de integriteits- en vertrouwenspersoon (werkzaam bij GIMD B.V.) worden gedaan zijn altijd vertrouwelijk. Het is aan de melder om te beslissen of hij/ zij de melding bekend wil maken aan de organisatie. Daar waar dat niet gebeurd, kan er ook geen oordeel plaatsvinden of een melding gegrond of ongegrond is. Vanuit de integriteits- en vertrouwenspersoon wordt jaarlijks een overzicht verstrekt aan de gemeente Zwolle en de Ondernemingsraad. Deze gegevens zijn daar waar het om integriteitsschendingen ging ter informatie in het overzicht verwerkt (1).

Tevens is er individuele casuïstiek geweest, deze gegevens zijn ook ter informatie in het overzicht verwerkt (1).

Persoonsgegevens en eerbieding van de persoonlijke levenssfeer

In de jaaroverzichten (2, 3, 4) vanuit het GIMD komen namen van personen en ambtenaren voor. Deze namen worden op grond van artikel 5.1 eerste lid, aanhef en onder d en artikel 5.1 tweede lid, aanhef en onder e van de WOO niet openbaar gemaakt.

Het belang van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer verzet zich tegen openbaarmaking van namen van medewerkers die niet wegens hun functie in de openbaarheid treden, tenzij de indiener van het WOO-verzoek aannemelijk heeft gemaakt dat het belang van de openbaarheid in een concreet geval zwaarder weegt. Nu niet aannemelijk is gemaakt dat het belang van de openbaarheid in dit concrete geval zwaarder weegt, zijn die namen niet openbaar gemaakt.

Hieronder vallen ook de functietitels en contactgegevens die te herleiden zijn naar individuele personen.

Het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer weegt naar ons oordeel zwaarder dan het belang van openbaarmaking en staat derhalve aan openbaarmaking van deze namen in de weg.



Datum 3 juli 2023
Ons kenmerk

Ten aanzien van namen van ambtenaren waar het een openbare functie betreft is rekening gehouden met de uitspraak van de rechtbank Overijssel van 3 februari 2020 (met zaaknummer: AWB 19/189). Uit deze uitspraak vloeit voort dat ook ambtenaren, aan wie mandaat is verleend om namens een bestuursorgaan besluiten te nemen, wat die besluiten betreft, een publieke functie hebben.

Met inachtneming van deze uitspraak zijn de namen van ambtenaren die mandaat hebben betreffende het genomen besluit wel openbaar gemaakt.

Daarnaast zijn eventuele handtekeningen, parafen en pasfoto's onleesbaar gemaakt om het risico op identiteitsfraude te verminderen. De bescherming tegen identiteitsfraude weegt in dit geval zwaarder dan het algemene belang van openbaarheid.

De individuele casuïstiek bevat alleen documenten die op de persoon herleidbaar zijn. Deze persoonlijke documenten worden op grond van artikel 5.1 eerste lid, aanhef en onder d en artikel 5.1 tweede lid, aanhef en onder e van de WOO niet openbaar gemaakt. Het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van medewerkers weegt naar ons oordeel zwaarder dan het belang van openbaarmaking.

Deze casuïstiek is wel in summier en niet op de persoon herleidbare informatie openbaar gemaakt in het door u opgevraagde overzicht van integriteitsmeldingen (1).

Resumé

Op grond van het bovenstaande komen wij deels aan uw verzoek tegemoet en wijzen wij uw verzoek gedeeltelijk af.

Bijlagen

inventarisatielijst

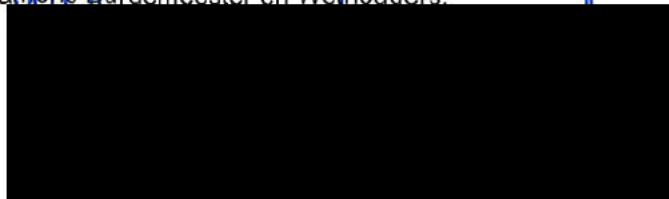
Overzicht van alle integriteitsschendingen, opgesteld in het gevraagde format.

Jaarbericht 2020 Vertrouwenspersoon

Jaarbericht 2021 Vertrouwenspersoon

Jaarbericht 2022 Vertrouwenspersoon

Met vriendelijke groet,
Namens Burgemeester en Wethouders.



Mattijs van Rosendaal,
Afdelingshoofd Human Resources



RTL Nieuws BV
Postbus 22222
1202 CD Hilversum

Retouradres: RTL Nieuws, postbus 22222, 1202 CD Hilversum

Gemeente Zwolle
t.a.v. College van B&W
Postbus 10007
8000 GA ZWOLLE

Hilversum 2 juni 2023

Onderwerp Indiening Woo-verzoek inzake integriteitsschendingen

Geachte leden van het College van B&W,

Namens RTL Nieuws BV dienen wij bij u een Woo-verzoek in. Graag ontvangen wij kopie van documenten bij of onder u inzake integriteitsschendingen.

Wat we precies in kopie opvragen, wordt hieronder nader uitgewerkt.

De machtigingen, statuten en inschrijving bij KvK op grond waarvan wij in deze Woo-procedure namens RTL Nieuws BV optreden, treft u aan als bijlage 1 bij deze brief

Inleiding op het Woo-verzoek

Integriteit en integriteitsschendingen zijn een aandachtspunt bij bestuursorganen.

Het Ministerie van BZK is leidend in de definitie van integriteitsschendingen en levert voor landelijke bestuursorganen een bindende onderverdeling onder meer vastliggend in het 'Landelijk modelformulier registratie integriteitsschendingen'.

Dit is voor gemeenten niet bindend maar wel richtinggevend. Hieronder volgt de definitie van BZK.

Een reeks van gemeenten maakten hun integriteitsschendingen al openbaar.

De definitie van BZK:

Er is sprake van een integriteitsschending als een medewerker in strijd met de voorschriften van een organisatie handelt of op andere wijze de normen en waarden niet naleeft.



RTL Nieuws wil een zo compleet mogelijk beeld maken van integriteitsschendingen bij en onder gemeenten. Daartoe vragen we per casus een aantal velden op. De precieze omschrijving staat in de volgende paragraaf.

Het Woo-verzoek concreet

Van alle integriteitsschendingen bij of onder u over het tijdvak van 1 januari 2020 t/m 31 december 2022 ontvangen wij graag per casus in kopie onderstaande velden. Per casus worden in kopie opgevraagd:

1. Jaartal van de melding
2. Type integriteitsschending
Bij de type-indeling sluiten we aan bij de indeling die u hanteert. Illustratieve voorbeelden van typen integriteitsschendingen zijn:
 - Misbruik van de positie en/of bevoegdheden
 - Belangenverstrengeling
 - Financiële schendingen en/of verduistering
 - Ambtelijke of bestuurlijke corruptie
 - Fraude waaronder valsheid in geschrifte en belastingontduiking
 - Lekken en/of misbruik van informatie
 - Ongepaste communicatie
 - Uitoefening van [fysiek] geweld, bedreiging en intimidatie
 - Ongewenste omgangsvormen
 - Ongepaste gedragingen in de privésfeer
 - Misbruik en/of oneigenlijk gebruik van bedrijfsmiddelen
 - Overtreding interne regels
 - Schending van de geheimhoudingsplicht
3. Subtype integriteitsschending
Hier wordt bedoeld op de onderverdeling in typen, punt 2, die u hanteert.
4. Omschrijving van de casus zoals in de melding opgenomen zoals b.v. BZK die hanteert, ontdaan van op personen herleidbare aspecten. Bevindt een goede omschrijving zich in uw databestanden, dan kan daarmee volstaan worden, zie toelichting en voorbeelden hieronder.
5. Is de melding gegrond verklaard? Ja/nee.
6. Is onderzoek gedaan? Ja/Nee. Zo ja, de bestaande conclusies en aanbevelingen.
7. Afdoening: bestuurlijk, ambtelijk of strafrechtelijk waaronder gesprek, berisping, waarschuwing, aanzegging, maatregel, voorwaardelijke actie, overplaatsing, demotie, aangifte of ontslag.



Toelichtingen:

- We willen geen kopie van meldingen die voor 1 januari 2020 gedaan zijn maar hun afdoening in het opgegeven tijdvak hebben.
- Van meldingen binnen het opgegeven tijdvak willen we de afdoening ontvangen. Ook als die na het opgegeven tijdvak valt.
- Een goede omschrijving van een casus is die zoals BZK die hanteert, dus niet alleen benoeming type, subtype en niet alleen algemene termen maar een beschrijving van het voorval of de voorvallen. Zie ook onderstaande voorbeelden.

Voorbeelden van type, subtype, omschrijving en afdoening:

- BZK: Onder type 'ongewenste omgangsvormen' valt onder meer het subtype 'seksuele intimidatie' met als omschrijving: Seksueel getinte opmerking. Afdoening door middel van corrigerend gesprek.
- BZK: Onder type 'financiële schendingen' valt bij hen onder meer het subtype 'fraude' met als omschrijving: Medewerker dient opzettelijk foute declaraties in en wordt hiervoor schriftelijk berispt.
- BZK: Onder type 'Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie' valt bij hen onder meer het subtype 'Ongeoorloofd raadplegen van informatie uit vertrouwelijke registers' met ditmaal als omschrijving: Onderzoek heeft dit niet aangetoond.
- OM: De omschrijving van een casus luidt daar: Medewerk(st)er doet melding dat hij/zij op verzoek van een collega een bankrekening heeft geopend en deze vervolgens tegen betaling ter beschikking van een derde heeft gesteld. De conclusie van het uitgevoerde onderzoek: Werkgever en werknemer zijn schriftelijk overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

De inzet van weigergronden

Mocht u op een of meer onderdelen overwegen over te gaan tot niet-integrale verstrekking van het gevraagde dan verzoek ik om:

- proportionele weigeringen,
- per, deel van een te weigeren document of paragraaf om motiveringen overeenkomstig Woo, Awb, EVRM, waaronder het noodzakelijkheidsvereiste in EVRM art. 10, en overeenkomstig geldende jurisprudentie.
- indien u de toegang tot delen weigert, verzoek ik inzake die delen om verstrekking van ambtshalve beperkte versies van het document of de paragraaf met in meest subsidiaire posities samenvattingen met tenminste de naakte feiten [term van De Afdeling van de Raad van State].



Verstrekingsvoorkeur

Voor de wijze van openbaarmaking volg ik Woo art. 2.4.1 t/m 2.4.6 waarbij mijn eerste voorkeur is om de documenten, digitaal en inclusief hun meta-data, per mail of anderszins digitaal te ontvangen in vormen die inleesbaar zijn in Word of Excel.

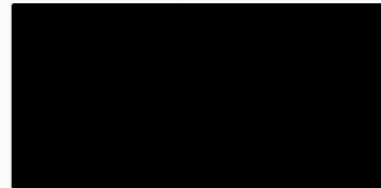
Beslistermijn, overleg en het tijdigheidsvereiste

Wij hechten aan een behandeling van dit verzoek in lijn met Woo art. 4.1.5 en gaan akkoord met een primaire beslissing 42 dagen na ontvangst van dit verzoek.

Met vriendelijke groet,



[Redacted]
Journalist RTL Nieuws
[Redacted]
[Redacted]@rtl.nl



[Redacted]
Journalist RTL Nieuws
[Redacted]
[Redacted]@rtl.nl

Postadres:

RTL Nieuws
t.a.v. [Redacted]
Postbus 22222
1202 CD HILVERSUM

Bijlage

1 – Machtigingen, statuten en inschrijvingen KvK

Inventarislijst WOO-verzoek openbaring van alle integriteitsschendingen bij of onder gemeente Zwolle over het tijdvak van 1 januari 2020 t/m 31 december 2022 van RTL nieuws.

	Datum	Document		WOO-grond
1	Januari 2020 tot en met december 2022	Overzicht van alle integriteitsschendingen, opgesteld in het gevraagde format.	Openbaar	
2	Januari 2020 tot en met december 2020	Jaaroverzicht 2020 Vertrouwenspersoon	Gedeeltelijk openbaar	Artikel 5.1, eerste lid, aanhef en onder d Artikel 5.1, tweede lid aanhef en onder e
3	Januari 2021 tot en met december 2021	Jaaroverzicht 2021 Vertrouwenspersoon	Gedeeltelijk openbaar	Artikel 5.1, eerste lid, aanhef en onder d Artikel 5.1, tweede lid aanhef en onder e
4	Januari 2022 tot en met december 2022	Jaaroverzicht 2022 Vertrouwenspersoon	Gedeeltelijke openbaar	Artikel 5.1, eerste lid, aanhef en onder d Artikel 5.1, tweede lid aanhef en onder e

Jaarbericht

Vertrouwenspersoon 2020

Gemeente Zwolle



Jaarbericht Vertrouwenspersoon

Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit

Geachte [REDACTED],

In dit jaarbericht ziet u, dat er in het afgelopen jaar een beroep op de deskundigheid van de Gimd Vertrouwenspersoon is gedaan.

In het jaarbericht zijn conclusies en adviezen geschreven om de sociale veiligheid in uw organisatie te behouden of te vergroten. Een persoonlijke mondelinge toelichting wil ik graag geven. Binnenkort neem ik contact met u op voor het maken van een afspraak, om dit jaarbericht en de adviezen te bespreken.

Gimd is al meer dan 50 jaar dé specialist in Vertrouwenspersoon & Bedrijfsmaatschappelijk Werk en zorgt samen met werkgevers en werknemers voor sociale veiligheid & een prettige werksfeer op de werkvloer. Gimd is onderdeel van het Zorg van de Zaak Netwerk, wilt u meer weten dan verwijzen we u naar www.gimd.nl.

Vanwege Corona heeft Gimd haar dienstverlening dit jaar daadwerkelijk moeten aanpassen; telefonische contacten en beeldbellen, in plaats van face-2-face gesprekken. Wij zijn er trots op, dat de kwaliteit van onze dienstverlening hier niet onder geleden heeft.

Begin 2021 heeft [REDACTED] de werkzaamheden als vertrouwenspersoon van mij overgenomen.

Tot slot hartelijke dank voor het in ons gestelde vertrouwen. Wij zetten graag de samenwerking met u voort!

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]



Aantal meldingen

Aantal meldingen Integriteitskwesties

In 2020 zijn er vanuit uw organisatie geen integriteitskwesties bij de Vertrouwenspersoon gemeld.

Aantal meldingen Ongewenste Omgangsvormen

In 2020 is er vanuit uw organisatie vijf keer een beroep gedaan op de Vertrouwenspersoon, wat te maken had met grensoverschrijdend gedrag.

Categorie	Aantal	Toelichting	bijzonderheden
(Seksuele) Intimidatie			
Verbale agressie, intimidatie, onheuse bejegening	2	1 Psychisch, werk onaangenaam of onmogelijk maken; 2 Verbaal, vijandigheid	1 mogelijkheid tot uiten; 2 mogelijkheid tot uiten informatie en advies
Dreigend conflict			
Pesten			
Discriminatie			
Integriteit	1	klokkenluider/integriteit	mogelijkheid tot uiten informatie en advies
Aanleiding Anders	2	1 informatie vraag; 2 functionering /beoordeling	1 informatie en advies; 2 mogelijkheid tot uiten + informatie en advies
Totaal	5		

Conclusie

Dit jaar is de invloed van Corona op het werk enorm groot. Vanwege het vele thuiswerken en op een andere wijze met elkaar samenwerken, kunnen ook de werksfeer en werkverhoudingen op scherp gezet worden.

Adviezen

De basis van sociale veiligheid op de werkplek is een duidelijk beleid van de werkgever. Niet alleen op papier, maar juist in de praktijk zal dit beleid uitgedragen moeten worden. Het advies is om hier actief op in te spelen en een duidelijke visie en voorbeeldgedrag uit te dragen. Graag gaat de vertrouwenspersoon hierover met u in gesprek.

Wat kan Gimd Vertrouwenspersoon nog meer voor uw organisatie betekenen?

De Vertrouwenspersoon kan gratis communicatiemateriaal beschikbaar stellen, of met u meedenken hoe de bewustwording rondom sociale veiligheid bevorderd kan worden. Iedere medewerker heeft tenslotte recht op een veilige sociale werkomgeving waarin iedereen ongestoord en onbevangen zijn werk kan doen.

De Vertrouwenspersoon kan ook de werkzaamheden niet uitvoeren, als er geen juiste regelingen en/of beleid in de organisatie is. Hebt u een regeling en wilt u deze up-to-date maken, dan kunt u dit met de Vertrouwenspersoon bespreken, Gimd kan u desgewenst formats aanleveren voor een klachten-/meldregeling.

RI&E psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en sociale veiligheid

Sociale (on)veiligheid vormt naast de ervaren werkdruk, een van de belangrijkste aspecten van de psychosociale arbeidsbelasting. De PSA-belasting heeft effect op de mentale gezondheid in het werk en vormt een belangrijke risicofactor bij uitval op het werk en ook op het voorkomen van ongewenste omgangsvormen.

Onder invloed van Corona kan meer werkdruk ervaren zijn, wat op zichzelf ook weer kan leiden tot een toename van ongewenste omgangsvormen.

De werkgever heeft vanuit de Arbowet een zorgplicht voor haar medewerkers de PSA-risico's te beperken en zo mogelijk te voorkomen. Mocht er binnen uw organisatie nog geen verdiepend onderzoek verricht zijn ten aanzien van de psychosociale arbeidsbelasting, dan kan er onvoldoende zicht zijn op de risico's op uitval van uw werknemers.

Een onderzoek kan inzicht geven welke maatregelen bijdragen aan de verbetering van de motivatie, preventie van ziekteverzuim, efficiënter werken en aan het werkplezier en een sociaal veilige werkplek. De Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie) zal hierop ook in 2021 intensief controleren en zo nodig handhaven.

Wat levert het uitvoeren van een RIE PSA op voor uw organisatie?

Na het uitvoeren van een RIE PSA:

- Is inzichtelijk in welke mate ongewenst gedrag voorkomt, wat de gevolgen zijn geweest, welke acties zijn genomen en het effect daarvan. Deze informatie is van belang om interventies in te zetten om de sociale veiligheid te versterken en het beleid te toetsen.
- Heeft u adviezen voor concrete maatregelen en handvatten welke stressbronnen en deze te verbeteren.
- Voldoet uw organisatie aan de wettelijke verplichting om in het bezit te zijn van een RI&E PSA en bijbehorend plan van aanpak.

Gimd maakt deel uit van het Zorg van de Zaak Netwerk.





Jaarbericht 2021
Vertrouwenspersoon

Gemeente Zwolle

Gimd

Werk & Balans



Aantal organisaties die een beroep kunnen doen op een Gimd vertrouwenspersoon



Aantal medewerkers die zich bij de vertrouwenspersoon heeft aangemeld

onveiligheid op de werkvloer

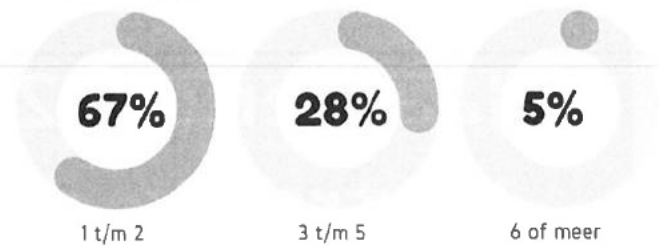
1 op de 5 medewerkers heeft weleens te maken met ongewenst gedrag zoals intimidatie, pesten, discriminatie, geweld of seksuele intimidatie op de werkvloer.



Door snelle inzet van een vertrouwenspersoon voorkom je klachten of escalaties en vergroot je het werkplezier dat uitval van medewerkers kan voorkomen en de productiviteit en werksfeer verbeterd.

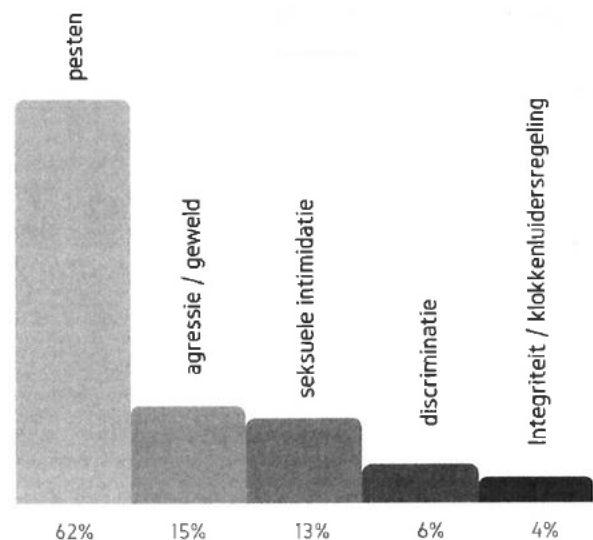
aantal gesprekken

Gemiddeld aantal gesprekken dat nodig is om tot resultaat te komen.



aanleiding

De 5 meest voorkomende hulpvragen waarmee een medewerker zich meldt bij de Gimd vertrouwenspersoon.



formeel opgelost

Door o.a. het indienen van een klacht bij de klachtencommissie.

1,5%



informeel opgelost

Door o.a. het verbeteren van de situatie, informatie en tips, het bespreekbaar maken en/of emotionele verwerking.

Jaarbericht Vertrouwenspersoon

OngeWenste Omgangsvormen en Integriteit

Geachte heer [REDACTED]

Voor u ligt het jaarbericht Gimd Vertrouwenspersoon over 2021. In dit jaarbericht ziet u of, en zo ja hoe vaak, er in het afgelopen jaar een beroep op de deskundigheid van de Gimd professional is gedaan.

Op de eerste pagina van het jaarbericht treft u een infographic aan. Dit laat in één oogopslag zien, wat wij het afgelopen jaar voor onze opdrachtgevers hebben kunnen betekenen. In totaal hebben we voor 750 werkgevers meer dan 1400 medewerkers kunnen bijstaan. Wij zijn er trots op dat we bij 98,5% van alle meldingen tot een informele oplossing zijn gekomen.

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.

Uw Gimd vertrouwenspersoon neemt binnenkort contact met u op om het jaarbericht mondeling toe te lichten.

Tot slot hartelijk dank voor het in ons gestelde vertrouwen. Wij zetten graag de samenwerking met u voort!

Met vriendelijke groet,
Gimd

[REDACTED] Vertrouwenspersoon



Aantal meldingen

Aantal meldingen Integriteitkwesties

In 2021 zijn er vanuit uw organisatie geen integriteitkwesties bij de vertrouwenspersoon gemeld.

Aantal meldingen Ongewenste Omgangsvormen

In 2021 is er vanuit uw organisatie viermaal een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon, wat te maken had met grensoverschrijdend gedrag.

Conclusie

De meldingen die er zijn gekomen zijn verschillend van aard. Wel is het belangrijk dat duidelijk is welk gedrag er wel en niet getolereerd worden binnen uw organisatie. Door middel van bijvoorbeeld gedragsregels of personeelshandboek. De rol van de leidinggevende is hierin belangrijk, niet alleen om het personeel aan te spreken op gedrag, maar ook om het goede voorbeeld te zijn.

Advies

De basis van sociale veiligheid op de werkplek is een duidelijk beleid van de werkgever. Niet alleen op papier, maar juist in de praktijk zal dit beleid uitgedragen moeten worden. Het advies is om hier actief op in te spelen en een duidelijke visie en voorbeeldgedrag uit te dragen. Graag ga ik hierover met u in gesprek.



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.

Vanuit Gimd denken we graag mee om het gesprek hierover aan te gaan. We zijn ervaren in het voeren van dialoogsessies over sociale veiligheid. In gesprek gaan met medewerkers over sociale veiligheid is een manier om de bewustwording en het belang van een veilige en fijne werkomgeving te stimuleren.

In opdracht van Inspectie Sociale Zaken (ISZW) en Ministerie van Sociale Zaken (SZW) heeft Gimd onder andere met TNO een interventie ontwikkeld op het gebied van sociale veiligheid op de werkvloer. Pico staat voor Participatieve Interventie op Cultuur en Ongewenste omgangsvormen. Meer informatie hierover is te vinden op de [site](#) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Op 15 november 2021 werd het eindrapport gepresenteerd met daarin de volgende aanbevelingen:

- Zorg voor een gedragen beleid op het gebied van sociale veiligheid, organiseer multidisciplinair overleg, maak (maatregelen gericht op) sociale veiligheid een terugkerend onderwerp in de jaarplannen en blijf de sociale veiligheid monitoren.
- Stimuleer de dialoog door de hele organisatie. Bied gelegenheid om met elkaar het gesprek aan te gaan over hoe we met elkaar om willen gaan. Formuleer samen wat de gewenste omgangsvormen zijn.
- Aangezien hybride werken (werken op afstand en op de werkplek) door corona steeds meer plaatsvindt, is het belangrijk dat leidinggevenden getraind en geschoold worden in het ondersteunen van hybride werken en de bijkomende veranderingen op pestgedrag.

Een onbedoeld effect van hybride werken kan het gevoel van sociale uitsluiting oproepen, een vorm van digitaal pesten. Veel contacten onttrekken zich aan het oog van collega's en of leidinggevende. Belangrijk is het om daarbij stil te staan en met elkaar in teambijeenkomsten te bespreken hoe je betrokkenheid kan stimuleren en het gevoel van verbinding met elkaar en de organisatie te blijven houden.

Vanuit de Gimd professionals krijgen wij de laatste tijd steeds meer signalen dat medewerkers niet goed weten om te gaan met collega's die wel/niet gevaccineerd zijn op de werkvloer.

Vragen van niet-gevaccineerde medewerkers zijn bijvoorbeeld: moet ik vertellen dat ik me niet wil laten vaccineren of hoe ga ik om met weerstand? Vragen van gevaccineerde medewerkers gaan vaak over hoe om te gaan met collega's die niet gevaccineerd zijn. Mag ik weigeren om met een niet gevaccineerde medewerker samen te werken. Beiden voelen zich onveilig. Het onderwerp raakt direct het thema sociale (on)veiligheid op de werkvloer. Verschillen mogen er zijn maar hoe ga je om met verschillen op de werkvloer en hoe maak je de verschillen bespreekbaar? Wat is de rol van de leidinggevende/ organisatie hierin en hoe kun je verbinding stimuleren in plaats van polarisatie? Vanuit Gimd denken we graag mee om het gesprek hierover aan te gaan.

Andere activiteiten

Gimd hecht een groot belang aan de kwaliteit van de vertrouwenspersoon-dienstverlening en organiseert jaarlijks trainingen en/of opleidingen voor de vertrouwenspersonen. Hierdoor blijven onze professionals bij, verbeteren we onze dienstverlening en blijven we kwaliteit leveren. Onze vertrouwenspersonen zijn allemaal gecertificeerd.

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.

heeft de vertrouwenspersonen van Gimd getraind in het beïnvloeden van de dynamiek van vertrouwen en wantrouwen in organisaties. is auteur van het boek 'Angstcultuur' en expert op het gebied van angst en angstcultuur op de werkvloer. 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.

Gimd adviseert u graag verder over het bouwen aan vertrouwen tussen medewerkers en organisatie.

Moreel beraad

Alle vertrouwenspersonen van Gimd hebben deelgenomen aan de Training Morele Oordeels Vorming. Een nuttige, vormende en inspirerende training waarbij dilemma's uit de dagelijkse praktijk van de vertrouwenspersoon met de methodiek van moreel beraad werden behandeld. Moreel beraad heeft voor onze vertrouwenspersonen geleid tot nieuwe inzichten en frisse invalshoeken over de eigen beoordeling en handelingsmogelijkheden.

Actualiteiten/ontwikkelingen

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.



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Een professionele vertrouwenspersoon helpt mee aan een gezonde en veilige werkomgeving

Bedenk Niet aanspreekpunt voor medewerkers die ongewenste omgangsvormen op de werkvloer vertrouwelijk willen aanklaften.

De meerwaarde van een vertrouwenspersoon

Ongeveerste omgangsvormen komen voor in bijna iedere organisatie. Of het nu gaat om pesten, seksuele intimidatie of discriminatie. De gevolgen kan leiden tot ziekte of zelfs tot mededelingen. Daarnaast het belang van de werkvloer maatregelen neemt om de doortuutatie te voorkomen.

Vertrouwenspersonen in je organisatie kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkomgeving. De vertrouwenspersoon ondersteunt medewerkers die ongewenste omgangsvormen willen aanklaften. De doelen van de vertrouwenspersoon zijn:

- Empathisch
- Communicatief vaardig
- Kennis van juridische procedures
- Opgewekt en in de "grijze zone" vaardig
- Aanpakvaardig

De belangrijkste taken van een vertrouwenspersoon

- 1. Ondersteuning**
 Het opvangen van de medewerkers die niet in de knede zitten - hen begeleiden, bieden steun en informatie over de mogelijkheden voor hulpverlening en maatregelen.
- 2. Voorlichting**
 Het geven van voorlichting over de rol en taken van de vertrouwenspersoon aan de organisatie.
- 3. Adviesgeving**
 Het advies geven over het doen van klachten, de rol van de vertrouwenspersoon en het aanpak van ongewenste omgangsvormen.

Checklist: voor een professionele vertrouwenspersoon binnen jouw organisatie

Om de vertrouwenspersoon een onafhankelijke positie te geven, is het belangrijk om de volgende zaken schriftelijk vast te leggen:

- 1. Het budget**
 - Het budget om de rol van de vertrouwenspersoon te versieren.
 - Duidelijke taken en Landelijke taken van de vertrouwenspersoon.
 - Duur van de rol als vertrouwenspersoon.
 - Mogelijkheid om budget overschrijding te overtuigen te organiseren.
 - Gehandhaafdigheid en het stellen van voorkeuren van de rol.
 - De afbakende van de vertrouwenspersoon met behoud van de vertrouwenspersoon als (volledig) vertrouwenspersoon.
- 2. Het beklend maken van de rol van de vertrouwenspersoon in de organisatie**
 - Het beklend maken van de rol van de vertrouwenspersoon in de organisatie van de vertrouwenspersoon.
 - Toegankelijkheid en bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon.

In samenwerking met: IMMO, Hubert Consult, Inspectie SZW, Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, MKB-Nederland, VCP, VNO-NCW voor Professionalisering Vertrouwenspersonen.

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).

Dit betekent dat er veranderingen zijn voor u als werkgever en dat uw bestaande meldregeling straks in lijn moet zijn met de nieuwe wetgeving. Gimd kan u daarbij ondersteunen.

U kunt voor meer informatie ook terecht op onze website www.vertrouwenspersoon.nl





Maak werk van een sociaal veilige werkomgeving

Jaarbericht Vertrouwenspersoon 2022

Gemeente Zwolle

Gimd

Geachte heren Emmer, Roosendaal 

Voor u ligt het jaarbericht Gimd Vertrouwenspersoon over 2022 met als titel 'Maak werk van een sociaal veilige werkomgeving'.

Kijkend naar de media-aandacht het afgelopen jaar zien wij een tendens dat mensen makkelijker naar de vertrouwenspersoon stappen. De media-aandacht is in zoverre drempelverlagend geweest voor veel mensen. Tegelijk merken wij dat er nog steeds veel medewerkers bang zijn dat 'melden geen zin heeft' of dat 'meldingen toch niet vertrouwelijk blijken te zijn'. Dat moet beter! Daarom roepen we op om werk te maken van sociale veiligheid.

De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks verslag aan u uit van zijn/haar werkzaamheden en inzet. Dit gebeurt altijd in anonieme vorm en is niet herleidbaar naar personen. Op de volgende pagina's kijken we naar het aantal meldingen in uw organisatie en wat die betekenen voor de sociale veiligheid. Ook krijgt u advies om de sociale veiligheid te vergroten. Als vertrouwenspersonen van Gimd dragen we graag actief bij aan een sociaal veilig werkklimaat.

Komend jaar kijken wij (opnieuw) met u naar de positionering van de vertrouwenspersoon binnen uw organisatie. Daarbij zijn een aantal zaken belangrijk. Deze leest u terug in dit jaarbericht. Ook kijken wij in dit jaarbericht naar wettelijke ontwikkelingen en blikken we terug op de media-aandacht voor sociale veiligheid.

Gimd hecht een groot belang aan de kwaliteit van de vertrouwenspersoon-dienstverlening en organiseert jaarlijks trainingen en/of nascholing voor de vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen hebben geregeld intervisiebijeenkomsten. Hierdoor blijven onze professionals bij, verbeteren we onze dienstverlening en blijven we kwaliteit van het hoogste niveau leveren. De Gimd vertrouwenspersonen zijn allemaal gecertificeerd.

Wij danken u hartelijk voor het in ons gestelde vertrouwen en zetten graag de samenwerking met u voort! Uw vertrouwenspersoon neemt binnenkort contact met u op om het jaarbericht mondeling toe te lichten.

PS. Kent u onze website www.vertrouwenspersoon.nl al? Hierop plaatsen wij alle relevante informatie met betrekking tot dit onderwerp.

Met vriendelijke groet,



Gimd professional, Vertrouwenspersoon



Inhoudsopgave

1. Ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid	4
1.1 <i>In de media</i>	4
1.2 <i>Overheid</i>	4
2. Wijzigingen in wetgeving	5
2.1 <i>Wijziging Arbowetgeving</i>	5
2.2 <i>Wetgeving over Integriteit</i>	5
3. Meldingen en klachten van medewerkers uit uw organisatie	6
3.1 <i>Toelichting op de cijfers</i>	6
3.2 <i>Tabellen</i>	7
3.3 <i>Voorlichting</i>	7
4. Advies	8
<i>Sociale veiligheid op de agenda zetten</i>	8
4.1 <i>Nudging</i>	8
4.2 <i>Thermometersessie</i>	8
4.3 <i>Werkoverleg</i>	8
4.4 <i>Beleid en betrokkenheid vanuit u als werkgever</i>	9
5. Conclusie	10

1. Ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid

1.1 In de media

Sociale veiligheid – of eigenlijk onveiligheid – was afgelopen jaar onderwerp van gesprek. De uitzending van Boos over The Voice of Holland, incidenten in de sport- en universitaire wereld en de angst- en weggijkcultuur bij De Wereld Draait Door (DWDD) hebben geleid tot maatschappelijke onrust. Het zorgen voor een sociaal veilige werkcultuur waarin intimidatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag aangepakt en voorkomen wordt, kreeg en krijgt veel aandacht. Deze media-aandacht heeft geleid tot een sneeuwbaaleffect: steeds meer organisaties maakten zich zorgen of er bij hun organisatie ook een sociaal onveilige werksituatie was. Bij Gimd merkten we dit in een toename in aanvragen voor klacht- en/of cultuuronderzoek. Ook zagen we een grote toename in het aantal meldingen bij onze vertrouwenspersonen. De maatschappelijke discussie over wat wel en niet acceptabel gedrag is, werkte mogelijk drempelverlagend voor melders.

Vanuit de Black Lives Matter beweging is er opnieuw veel aandacht geweest voor (institutioneel) racisme en discriminatie van personen op huidskleur, gender, afkomst of sociale klasse. Denk ook aan de resultaten van het onderzoek naar de Toeslagenaffaire en aan het hanteren van bewuste en onbewuste selectiecriteria in onderwijs of arbeidsorganisaties. Ook op de werkvloer is gelijkheid en uitsluiting meer een punt van aandacht. Wij zien dit terug in de toename van meldingen over discriminatie bij de vertrouwenspersonen van Gimd. De impact van discriminatie op betrokkenen is groot. Gelukkig is er meer aandacht en bewustwording van wat discriminatie is, bijvoorbeeld ook over "kan deze grap nu wel of kan deze net niet". En wat is onze sociale norm en wordt hierover met elkaar gesproken?

1.2 Overheid

Ook de overheid erkent het belang van een sociaal veilige werkomgeving. Dit doet zij bijvoorbeeld vanuit de Arbowet, die u als werkgever verplicht om maatregelen te nemen om het risico op psychosociale arbeidsbelasting te beperken en om te zorgen voor een sociaal veilige werkomgeving en vanuit de wet Huis voor Klokkeluiders die u als werkgever verplicht om medewerkers te beschermen bij integriteitsmeldingen.

Met de aanstelling van regeringsfunctionaris Mariette Hamer erkent ook de overheid het belang om een nationaal plan van aanpak te realiseren om de cultuur te veranderen die leidt tot seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.

2. Wijzigingen in wetgeving

2.1 Wijziging Arbowetgeving

De aanpassing van de Arbowet waarin werkgevers verplicht worden om een vertrouwenspersoon aan te stellen is (opnieuw) verschoven naar een later tijdstip in 2023. Dit traject loopt al heel lang en is helaas nog niet in werking getreden.

2.2 Wetgeving over Integriteit

Vorig jaar schreven we in ons jaarbericht dat op 17 december 2021 de EU-klokkenluidersrichtlijn van toepassing werd. Deze richtlijn heeft als doel melders beter te beschermen. De richtlijn is al wel van toepassing voor werkgevers in de publieke sector, zoals Rijk, gemeenten, provincies, waterschappen en andere bestuursorganen. De richtlijn is niet van toepassing voor de overige werkgevers. Hiervoor is omzetting van de richtlijn naar Nederlandse wetgeving nodig en wordt de Wet Huis voor Klokkenluiders vervangen door de Wet Bescherming Klokkenluiders (WBK). Deze wet is recentelijk, op 18 februari 2023, aangenomen. Meer informatie is te vinden op de website van de rijksoverheid; <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/02/17/betere-bescherming-voor-klokkenluiders>.

3. Meldingen en klachten van medewerkers uit uw organisatie

In 2022 is er vanuit uw organisatie 13 keer een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon over klachten van grensoverschrijdend gedrag.

Categorie	Aantal	Toelichting	Bijzonderheden
Seksuele Intimidatie			
Verbale agressie, intimidatie, onheuse bejegening	6		
Dreigend conflict	2		
Pesten	1		
Discriminatie			
Integriteit			
Aanleiding anders	6		

3.1 Toelichting op de cijfers

Zoals in de tabel hierboven is aangegeven, is de aanleiding van de meldingen divers.

Opvallend is wel, dat in een meerderheid van de situaties, het ongewenste gedrag wordt ervaren door medewerkers onderling en in de relatie met hun leidinggevende. Deze medewerkers hebben de wijze waarop zij bejegend werden door de leidinggevende en/of HR als intimiderend ervaren. Het vertrouwen in het management, HR en ook het hoger management, is dan vaak onvoldoende om leidinggevendens te informeren over het ervaren gedrag. We merken vaak dat medewerkers het lastig vinden, ongewenst gedrag bespreekbaar te maken, zeker als het probleem speelt tussen leidinggevende en medewerker.

Het uitgangspunt van waaruit ik als vertrouwenspersoon werk, is dat de medewerker zelf de regie heeft. Een deel van de meldingen zijn aangekaart en besproken met de leidinggevendens, hierbij heeft de Vertrouwenspersoon begeleid, geadviseerd en ondersteuning geboden.

3.2 Tabellen

Tabel 1 Aantal gevoerde gesprekken met melders

Aantal afspraken	Percentage
1	30%
2	30%
3	0%
4	10%
5 of meer	30%

Tabel 2 Verwijzers

Verwijzer	Aantal
Leidinggevende / management	6
P&O	1
Bedrijfsarts	1
Juridische ondersteuning/-advies	3
Overig	2

3.3 Voorlichting

In het afgelopen jaar heeft er een wisseling van vertrouwenspersoon plaatsgevonden vanwege vertrek van uw vertrouwenspersoon [REDACTED] en heeft er een kennismakingsgesprek plaatsgevonden met HR en de nieuwe vertrouwenspersoon [REDACTED]. Ook heeft er een oriënterend gesprek plaatsgevonden met HR over de mogelijkheden die er zijn vanuit Gimd om uw organisatie meer te betrekken bij het creëren van een sociaal veilige werkomgeving en meer bekendheid te krijgen met de vertrouwenspersoon en haar rol.

4. Advies

Sociale veiligheid op de agenda zetten

De impact van ongewenst gedrag op medewerkers is groot. Veelal zijn medewerkers die ermee te maken hebben van slag. Een aantal krijgt mentale klachten of meldt zich voor kortere of langere tijd ziek. Ook zijn er medewerkers die overwegen te vertrekken uit de functie of organisatie.

Het is daarom belangrijk om aandacht te blijven aan het onderwerp Sociale Veiligheid. Dit doet u bijvoorbeeld op de volgende manieren:

4.1 Nudging

Een leuke manier om dit te doen is via nudging. Dit is het regelmatig verspreiden van korte quotes waarin u uw medewerkers uitnodigt tot positief gedrag in het kader van dit thema. Een voorbeeld van zo'n quote is: 'Bij ons komt grensoverschrijdend gedrag ook voor, daarom zetten we het regelmatig op onze agenda'. Heeft u hier interesse in, dan kunt u dat aan uw vertrouwenspersoon laten weten. Bij voldoende interesse zullen wij een aantal quotes formuleren en bij u aanleveren.

4.2 Thermometersessie

Een andere manier van aandacht besteden aan dit onderwerp is door een zogenaamde thermometersessie te organiseren. Hierin stemt u kort af met uw medewerkers over aspecten van sociale veiligheid.

4.3 Werkoverleg

Tijdens werkoverleg kunt u bijvoorbeeld bespreken wat er in uw gedragscode staat. Ook normen en waarden over hoe je met elkaar omgaat kunnen besproken worden. Daarnaast vormen incidenten aanleiding om met elkaar in gesprek te gaan over omgangsnormen.

Het is belangrijk dat medewerkers weten bij wie ze terecht kunnen. Meestal weten medewerkers dat zij bij grensoverschrijdend gedrag bij de vertrouwenspersoon terecht kunnen. De mate waarin de contactgegevens vindbaar zijn, verschilt. Het kan dan helpen om een poster op te hangen op een centrale plek in het gebouw of de contactgegevens in het personeelsblad of nieuwsbrief te vermelden.

Daarnaast blijkt het voor medewerkers soms niet duidelijk wat er met meldingen gedaan wordt. Zo is het belangrijk dat medewerkers weten dat meldingen vertrouwelijk zijn en dus niet besproken worden met de leidinggevende. Ook is het belangrijk dat medewerkers weten dat zij zelf de regie houden over een melding. Leidinggevendenden kunnen altijd een vertrouwenspersoon consulteren bij vragen en signalen.

4.4 Beleid en betrokkenheid vanuit u als werkgever

Om het werk als vertrouwenspersoon uit te voeren, is betrokkenheid en verantwoordelijkheid vanuit het management en bestuur van uw organisatie van groot belang. Als werkgever draagt u uit dat u het belangrijk vindt om uw medewerkers een sociaal veilige werkomgeving te bieden.

Leidinggevenden hebben hierin een voorbeeldrol.

Uit onderzoek blijkt dat medewerkers het prettig vinden grensoverschrijdend gedrag ook met hun leidinggevende en/of collega's te bespreken. Uit ditzelfde onderzoek blijkt dat de meeste winst behaald kan worden als er meer aandacht is voor training, vaardigheden en voorlichting. Hierbij denken wij aan het bespreekbaar maken, het stellen en bewaken van grenzen en het versterken van onderlinge steun (IPSOS-onderzoek 2021).

Leidinggevenden spelen een belangrijke rol bij het signaleren van sociale onveiligheid. Om goed te signaleren, hebben zij kennis nodig. Zij kunnen deze kennis opdoen door bijvoorbeeld een training 'Bevorderen gewenst gedrag' te volgen. Uiteraard kunnen leidinggevenden ook altijd de vertrouwenspersoon consulteren bij vragen en signalen.

In de bijlage ontvangt u van ons de do's en don'ts voor leidinggevenden bij gesprekken met medewerkers over ongewenst gedrag.

5. Conclusie

Er is het afgelopen jaar veel (media)aandacht geweest voor sociale veiligheid. Hierdoor is dit onderwerp bij veel organisaties op de agenda geplaatst.

In uw organisatie zijn er ook meldingen gedaan bij de vertrouwenspersoon op het gebied van integriteitskwesaties of grensoverschrijdend gedrag. Met het beschikbaar stellen van een externe vertrouwenspersoon van Gimd geeft u uw medewerkers een goede basis voor een gezonde en veilige werkomgeving waarin uw medewerkers ondersteund worden bij meldingen.

Een Vertrouwenspersoon levert een bijdrage in het bevorderen van sociale veiligheid, respectvol werkklimaat en het voorkomen, dan wel beperken van uitval door adequate opvang en begeleiding van medewerkers die sociale onveiligheid ervaren. Het is een laagdrempelige voorziening waar medewerkers problemen kunnen bespreken, met als doel deze problemen in een zo vroeg mogelijk stadium op te lossen, zodat kan worden voorkomen dat medewerkers psychosociale klachten krijgen en in de ziektewet belanden, overplaatsing aanvragen of ontslag nemen.

Zoals u heeft gelezen raden wij u aan om het onderwerp met regelmaat terug te laten komen op de agenda en ook bespreekbaar te (blijven) maken binnen de teams.

De basis van sociale veiligheid op de werkplek is een duidelijk beleid van de werkgever. Niet alleen op papier, maar juist in de praktijk zal dit beleid uitgedragen moeten worden. Het advies is om hier actief op in te spelen en een duidelijke visie en voorbeeldgedrag uit te dragen. Graag ga ik hierover met u in gesprek.

Overzicht van alle integriteitsschendingen 2020 - 2022								
Jaartal	Type integriteitsschending	Subtype integriteitsschending	Omschrijving van de casus	Melding gegrond?	Onderzoek	Afdoening	Integriteits- en Vertrouwenspersoon	
1	2020	Uitoefening van intimidatie	verbale agressie, intimidatie, onheuse bejegening	Medewerker heeft aangegeven dat het werk Psychisch onaangenaam of onmogelijk werd gemaakt	n.v.t.	nee	Mogelijkheid tot uiten was afdoende voor medewerker. Medewerker heeft aan de melding geen vervolg gegeven richting de organisatie.	ja
2		Ongewenste omgangsvormen	verbale agressie, intimidatie, onheuse bejegening	Medewerker heeft aangegeven dat er sprake was van verbale en vrijzinnige bejegening	n.v.t.	nee	Mogelijkheid tot uiten en ophalen informatie & advies was voor medewerker afdoende. Medewerker heeft aan de melding geen vervolg gegeven richting de organisatie.	ja
3		Belangenverstrengeling	klokkenluider/ integriteit	Medewerker heeft vragen gesteld in het kader van integriteit	n.v.t.	nee	Mogelijkheid tot uiten en ophalen informatie & advies was voor medewerker afdoende. Medewerker heeft aan de melding geen vervolg gegeven richting de organisatie.	ja
4	2021	Ongewenste omgangsvormen	grensoverschrijdend gedrag	Vier medewerkers hebben aangegeven grensoverschrijdend gedrag te ervaren.	ja	nee	Diverse gesprekken met alle betrokkenen geweest. Met klemtoon aangegeven dat gedrag ontoelaatbaar is en bij volgende overtreding volgen wel sancties.	ja
5		Ongepaste communicatie	overtreding interne integriteitsregels en Ambtenarenwet 2017	medewerker had ongepaste uitlatingen in de privésfeer geplaatst op sociaal media	ja	nee	Onderzoek was niet nodig. In een gesprek heeft de medewerker toegegeven en de fout ingezien. Medewerker heeft een officiële waarschuwing gekregen.	nee
6		Misbruik en/of oneigenlijk gebruik van bedrijfsmiddelen.	Overtreding interne en wettelijke regels	Medewerker is aangesproken op het structureel niet dragen van een autogordel in de bedrijfsauto.	ja	nee	Onderzoek was niet nodig. In een gesprek heeft de medewerker toegegeven en de fout ingezien. Medewerker heeft een officiële waarschuwing gekregen.	nee

7	2022	Uitoefening van intimidatie	verbale agressie, intimidatie, onheuse bejegening	Zes medewerkers ervaren ongewenst gedrag onderling, dan wel met leidinggevende. Dit is als intimiderend ervaren.	ja	nee	Diverse gesprekken met alle betrokkenen geweest. Met klemtoon aangeven dat gedrag ontoelaatbaar is en bij volgende overtreding volgen wel sancties. Overigens is de ingehuurde leidinggevende is na afloop contract niet meer werkzaam bij gemeente Zwolle.	ja
8		Ongewenste omgangsvormen	pesten	Medewerker heeft aangegeven pestgedrag te ervaren.	ja	nee	Diverse gesprekken met betrokkenen en vertrouwenspersoon geweest.	ja
9		Misbruik en/of oneigenlijk gebruik van bedrijfsmiddelen.	Overtreding interne en wettelijke regels	Medewerker heeft zonder geldige reden het kentekenregister van de Rijksdienst voor het wegverkeer geraadpleegd.	ja	ja	officiële waarschuwing/ berisping	nee
NB: In de tabel is bij Melding gegrond? soms n.v.t. aangegeven. Dat is omdat de mogelijke integriteitsschending wel bij de vertrouwenspersoon is gemeld, maar de medewerker ervoor gekozen heeft deze niet aan de organisatie kenbaar te maken. Er heeft dan ook geen beoordeling plaatsgevonden of de melding gegrond of ongegrond was.								