

In 2022 was ik als extern vertrouwenspersoon verbonden aan de *gemeente Katwijk*. Bij mij is het afgelopen jaar door medewerkers van *de gemeente Katwijk* zes keer melding gedaan van ongewenst gedrag.

Twee medewerkers hadden binnen hun respectievelijke teams last van pestgedrag van een collega. De handelwijze van een leidinggevende bij privéomstandigheden/ziekte was voor een andere medewerker dermate ongewenst/grensoverschrijdend dat deze medewerker ontslag heeft genomen.

Eén medewerker meldde seksueel grensoverschrijdend gedrag van een derde (buiten de organisatie). Verder meldde zich een medewerker bij mij met een melding over seksediscriminatie. De laatste melder had in haar privéleven last van een man, die ook voor de gemeente Katwijk werkt.

Met al deze 6 medewerkers zijn gesprekken gevoerd hoe zij het best met deze situatie konden omgaan en wat de mogelijkheden zouden kunnen zijn om de situatie te verbeteren.


In drie van deze situaties heb ik contact opgenomen met de afdeling P&O omdat zij mogelijk een rol zouden kunnen spelen in een oplossing. De andere drie medewerkers hebben duidelijkheid gekregen over hun situatie en hebben handvatten gekregen om de situatie op te lossen. Twee melders heeft ontslag genomen, omdat het pestgedrag en ongewenst gedrag van de leidinggevende te veel was.

In de media was het onrustig het afgelopen jaar. Talloze voorbeelden van ongewenst gedrag passeerden de revue, van seksueel grensoverschrijdend gedrag tot verbaal geweld en intimidatie door leidinggevenden. Er ontstond een maatschappelijk debat over wat nog wel gezegd kan worden. Dat debat werd ook op de werkvloer gevoerd. Bij verschillende organisaties waarbij ik aangesloten ben werd in teamverband aandacht besteed aan de manier waarop men elkaar omging en werd gewerkt aan begrip over en weer.

Op de werkvloer komen nu eenmaal mensen met verschillende achtergronden samen, zoals verschillen in leeftijd, cultuur, opleiding en ervaring. Deze verschillen kunnen leiden tot misverstanden, irritaties en conflicten. Erover praten met elkaar is dan de remedie.

Hoogstwaarschijnlijk neemt de Tweede Kamer in 2023 de wijziging van de Arbowet aan waarin iedere werknemer het recht krijgt tot de toegang tot een vertrouwenspersoon. Werkgevers moeten hierin dus voorzien. Verder zal in 2023 zal de Eerste Kamer de Wet Bescherming Klokkenluiders goedkeuren. Deze wet breidt de bescherming van de klokkenluider uit in navolging van Europese Richtlijnen. Het wordt daarmee nog belangrijker een goede interne meldregeling van integriteitsmeldingen te hebben als organisatie.



Ook in 2023 ben ik er samen met intern vertrouwenspersoon voor de gemeente Katwijk. Per telefoon, whatsapp  en via email  sta ik ter beschikking voor advies en ondersteuning bij kwesties rond ongewenst gedrag en integriteit.

Hartelijke groet, 



Waarom een externe Vertrouwenspersoon?

Werkgevers hebben vanuit de Arbowet de plicht om zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. Signaleren en de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting kan in veel gevallen serieuze en langdurige problematiek voorkomen. Een vertrouwenspersoon verlaagt voor werknemers de drempel om problemen en ervaringen bespreekbaar te maken. Zo werkt u als werkgever aan een goede werksfeer en houdt u uw mensen duurzaam inzetbaar.

Wat is de rol van een Vertrouwenspersoon?

- Ondersteuning en een luisterend oor bieden voor werknemers die te maken hebben met ongewenst gedrag of misstanden signaleren
- Met werknemer primair een oplossing vinden in de informele sfeer
- Werknemer bijstaan om waar mogelijk anders met situaties om te gaan
- Bespreken welke andere opties er zijn om een veiligere situatie te creëren
- Doorverwijzen naar andere professionals
- Een werknemer bijstaan in een klachtenprocedure
- Alle informatie te allen tijde vertrouwelijk houden, tenzij de werknemer uitdrukkelijke toestemming geeft om de informatie te delen met derden
- Adviseren, signaleren en informeren van de organisatie

Vertrouwelijkheid

Een vertrouwenspersoon is onafhankelijk en heeft geheimhoudingsplicht. Ernstige signalen die ook de veiligheid van bijvoorbeeld andere werknemers kunnen treffen zullen wel, zonder herleidbaarheid naar een melder, met de organisatie worden besproken.

Verslag

Minimaal eenmaal per jaar ontvangt de organisatie van de externe vertrouwenspersoon een jaarbericht. Dit verslag kan worden besproken met het bestuur, directie en OR en bevat de volgende thema's:

- Aantal meldingen en klachten
- Gesprekken en doorverwijzingen
- Verantwoording inzet
- Aanbevelingen

Borgen

Vaak blijkt dat meer benodigd is dan slechts een vertrouwenspersoon aanstellen. Het vaststellen van intern beleid en het trainen van leidinggevenden kan net zo belangrijk zijn. Draagvlak, gedrag en cultuur binnen een organisatie, awareness bij werknemers en regelingen en ook de vindbaarheid daarvan horen ook bij de inrichting en het borgen.

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

Toelichting rollen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Bij deze vlakken is in sommige gevallen ingevuld welke rol wordt vervuld door het betreffende gegeven. Het cijfer dat hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende rol in onderstaand overzicht.

4 Mailadres

5 Telefoonnummer