

Jaarbericht 2020 – juli 2021

Vertrouwenspersoon

Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit,

15 september 2021

Inleiding

In de periode 2020 - juli 2021 maakte de gemeente Katwijk gebruik van mijn diensten als extern vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen & integriteit.

Begin 2020 gooide Covid-19 roet in de routines bij organisaties. Bij de verschillende organisatie waar ik de rol van extern vertrouwenspersoon vervul, gebeurde dat op heel andere manieren. Bij de zorginstellingen, onderwijsinstellingen, dienstverleners en productiebedrijven waren de gevolgen en aanpassingen divers.

In het eerste half jaar kwamen er in z'n algemeenheid minder meldingen bij mij als vertrouwenspersoon. Medewerkers werkten thuis en hadden minder contact met collega's en leidinggevende, of de zorg voor Covid-19 patiënten vroeg zoveel van hen dat ervaringen met ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen naar de achtergrond verdwenen.

Daarna kwamen andersoortige meldingen, zo veilig bleek thuis niet te zijn, ook online wordt er gepest en de vermoeidheid in de tweede helft van 2020 leidde tot irritaties en conflicten. De impact was bij organisaties anders, van geen enkele melding tot juist heel veel meldingen.

In de eerste helft van 2021 merk ik nog geen echte verandering ten opzichte van 2020. Nog zoveel onzekerheid, vermoeidheid en noodzaak tot flexibiliteit bij medewerkers.

Waar echt de klad in kwam is het presenteren van mijzelf als vertrouwenspersoon bij organisaties, voorlichting geven over wat een vertrouwenspersoon kan doen.

In 2020 en 2021 ben ik alleen de maanden februari en maart fysiek in Katwijk geweest. Daarna zijn de contacten verlopen via de telefoon, e-mail of online overlegplatform.

Meldingen

In 2020 heb ik **4 meldingen** binnengekregen van ongewenst gedrag en vermoeden van integriteitsschendingen bij de gemeente Katwijk. Van deze meldingen betroffen er **twee** ongewenste omgangsvormen binnen de werksituatie. Beide medewerkers hadden problemen met de manier waarop ze binnen het werk benaderd werden door een directe collega/leidinggevende.

Een melding betrof ongewenst gedrag in combinatie met een arbeidsconflict/conflict over functioneren. **De laatste** melding had betrekking op ongewenst gedrag door derden waar de medewerker last van had.

In alle gevallen is geluisterd, geïnformeerd en geadviseerd. In twee gevallen is contact geweest met een medewerker van HR. Ook in de derde situatie was een medewerker van HR op de hoogte. In de situatie waarin geen contact met HR is geweest, lag de situatie dermate gevoelig dat dit niet opportuun was.

Twee medewerkers hebben mede vanwege het ongewenst gedrag de organisatie verlaten. In een van deze situaties is wel nog meerdere malen met het team gesproken.

In de eerste helft van 2021 zijn bij mij ook **4 meldingen** binnengekomen. Deze **3** meldingen hebben betrekking op ongewenst gedrag door collega's, **een** door de leidinggevende. Medewerkers hebben met mij gesproken om advies te krijgen en geïnformeerd te worden over mogelijkheden. Van de 4 situaties zijn er drie waarbij ook HR betrokken is en weet heeft van de situatie.

Signalen n.a.v. meldingen

Opvallend is dat alle melding gaan over ongewenst gedrag onderling. De aantallen zijn niet hoog, dus geen reden voor grote zorg. Toch hebben deze meldingen opvallende overeenkomsten.

Er wordt veel achter de rug van medewerkers gepraat, er vormen zich klikjes waarbij medewerkers uitgesloten raken en er wordt geroddeld. In De meeste gevallen speelt het een rol dat medewerkers elkaar ook kennen buiten het werk of op de hoogte zijn van privéaangelegenheden.

Integriteit

Met medewerkers van de gemeente Katwijk is contact geweest over integriteitsbeleid. Dat was in het kader van kennismaking en meekijken met het opstellen van procedures. Vanuit mijn rol als vertrouwenspersoon heb ik aangegeven dat deze verwevenheid van werk en privé, medewerkers die elkaar ook in een andere hoedanigheid kennen, aandacht behoeft.

Toegang tot vertrouwenspersoon

Om laagdrempelig toegankelijk te zijn voor medewerkers is het noodzakelijk dat medewerkers op de hoogte zijn van de aanwezigheid van de vertrouwenspersoon. De afgelopen anderhalf jaar was dat lastig i.v.m. de maatregelen rond de pandemie. Hopelijk is daar de komende tijd weer ruimte voor.

Functieprofiel vertrouwenspersoon

Als extern vertrouwenspersoon werk ik aan de hand van het beroepsprofiel van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen en onderschrijf ik de gedragscode en klachtenregeling van de LVV.

De rolopvatting van de vertrouwenspersoon kent een drietal primaire taken/verantwoordelijkheden:

- Opvang en begeleiding;
- Voorlichten en informeren;
- Adviseren en signaleren.

Met de vertrouwenspersoon kunnen medewerkers op vertrouwelijke wijze van gedachten wisselen over (vermoedens van) integriteitsskwesties en/of ervaring met ongewenste omgangsvormen. Dit kan als een medewerker zelf worstelt met een vraagstuk of een dilemma of als hij een vermoeden heeft van een integriteitsschending/misstand. Ook bij (vermoedens van) ongewenste omgangsvormen kan een medewerker bij de vertrouwenspersonen terecht.

De vertrouwenspersoon heeft tot taak medewerkers die zich tot hem wenden, op te vangen en te begeleiden. Dat wil zeggen dat de vertrouwenspersoon tracht om de aard van het probleem scherp te krijgen en met de medewerker te zoeken naar de meest optimale handelwijze/oplossing. Het behoort tot de specifieke taak van de vertrouwenspersoon om de voor- en nadelen van verschillende handelwijzen te bespreken, alsook de te verwachten gevolgen. De vertrouwenspersoon houdt daarbij het eigen mandaat goed in de gaten en zo nodig doorverwijzen naar een persoon die voor de specifieke problematiek als meer geschikt kwalificeert. Daarnaast verleent de vertrouwenspersoon nazorg. De vertrouwenspersoon garandeert in de contacten met medewerkers vertrouwelijkheid, tenzij dit op grond van een wettelijke verplichting niet van hem kan worden verlangd. De vertrouwenspersoon maakt de identiteit van de medewerker niet bekend zonder instemming van de betreffende medewerker.

De vertrouwenspersoon registreert de aard van het probleem en het verloop van de zaak. In het jaarverslag leg ik verantwoording af over de verrichte werkzaamheden door anoniem en op hoog abstractieniveau terug te geven waar de contactmomenten betrekking op hadden.

Om te kunnen functioneren als vertrouwenspersoon is het essentieel dat medewerkers binnen de organisatie op de hoogte zijn van de aanwezigheid van de vertrouwenspersoon. De organisatie stelt de vertrouwenspersoon in de gelegenheid hiertoe en faciliteert deze werkzaamheden.

.

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