



Maak werk van een sociaal veilige werkomgeving

Jaarbericht Vertrouwenspersoon 2022

Gemeente Noardeast-Fryslân

Gimd



Geachte mevrouw, heer,

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,

[Redacted signature]

Gimd professional

[Redacted email address]

[Redacted email address]@gimd.nl

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>Voorlichting</i>	6
3.3 <i>Jaargesprek</i>	6
4. Advies	7
<i>Sociale veiligheid op de agenda zetten</i>	7
4.1 <i>Nudging</i>	7
4.2 <i>Thermometersessie</i>	7
4.3 <i>Werkoverleg</i>	8
4.4 <i>Beleid en betrokkenheid vanuit u als werkgever</i>	8
5. Conclusie	9

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 wegkijkcultuur 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 aanmeldingen 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 Klokkenluiders 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 4 keer een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon over klachten van grensoverschrijdend gedrag of meldingen over integriteitkwesties.

3.1 Toelichting op de cijfers

Omdat het een klein aantal meldingen betreft, kan er geen nadere toelichting worden gegeven, zonder het risico te lopen van herleidbaarheid.

3.2 Voorlichting

Het thema is begin vorig jaar al bij het DIO overleg aan de orde gekomen en de vertrouwenspersoon heeft zich nog eens voorgesteld en het thema ongewenste omgangsvormen en de rol van de vertrouwenspersoon is hierin ook verder belicht en uitgelegd.

3.3 Jaargesprek

Er heeft in 2022 een jaargesprek plaatsgevonden om het jaarverslag te bespreken.

Hierin is onder andere afgesproken om het thema (on)gewenst gedrag meer op de agenda te laten terugkomen en dit ook meer aandacht te geven binnen de teams.

4. Advies

Binnen uw organisatie is het van belang om een bewustwordingscampagne rondom ongewenst gedrag, ook nadrukkelijk richting leidinggevenden vorm te geven. In de gevallen die bij mij terecht zijn gekomen, gaat het om ongewenst gedrag, dat wordt ervaren vanuit het handelen van de leidinggevende en collega's onderling. Daarnaast komt het ook voor, dat leidinggevenden niet adequaat handelen bij meldingen van ongewenst gedrag, soms meegaan in het roddelcircuit en onvoldoende op de hoogte zijn van protocollen hieromtrent. Het vergroten van de bewustwording en handelingsbekwaamheid kan bijvoorbeeld door een workshop hierover te volgen. Gimd biedt dergelijke trainingen aan.

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. Leidinggevenden 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 integriteitskwesties 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.

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.