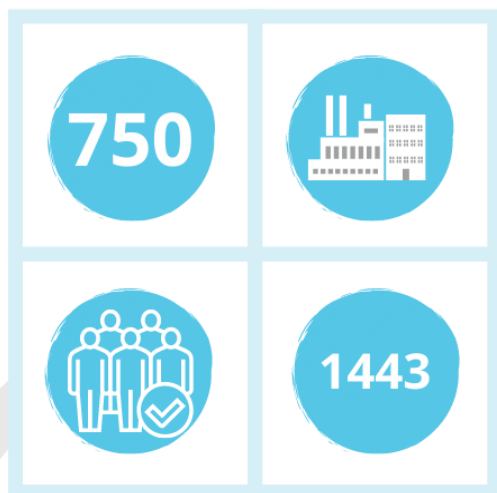




Jaarbericht 2021 Vertrouwenspersoon

Gemeente Oosterhout

Aantal organisaties die een
beroep kunnen doen op een Gimd
vertrouwenspersoon



Aantal medewerkers die zich bij de
vertrouwenspersoon heeft aangemeld



resultaat

formeel opgelost

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

1,5%

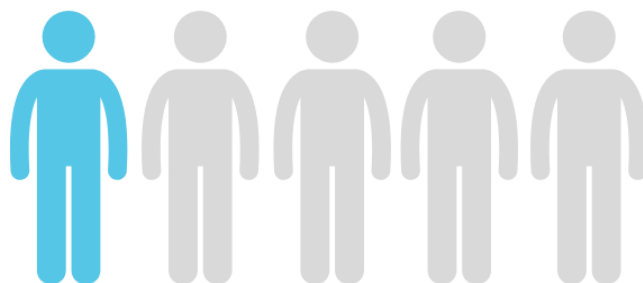
98,5%

informeel opgelost

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

onveiligheid op de werkvloer

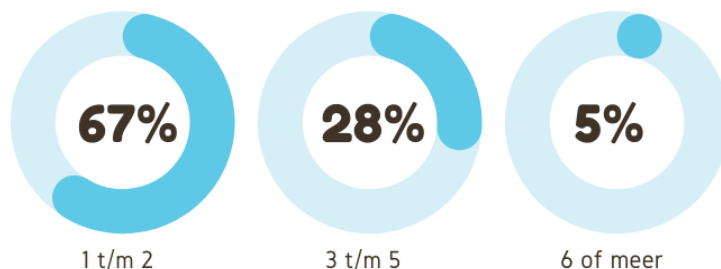
1 op de 5 medewerkers heeft weleens te maken met
ongewenst gedrag zoals intimidatie, pesten, discriminatie,
geweld of seksuele intimidatie op de werkvloer.



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 verbetert.

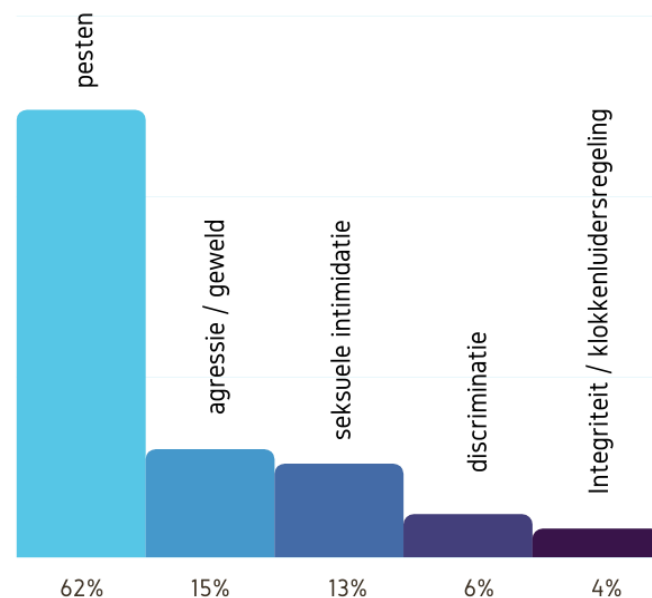
aantal gesprekken

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.



Jaarbericht Vertrouwenspersoon

Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit

Geachte heer/mevrouw,

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

Arie van Putten

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 maal een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon, wat te maken had met grensoverschrijdend gedrag.

Categorie	Aantal	Toelichting	Bijzonderheden
(Seksuele) Intimidatie			
Verbale agressie, intimidatie, onheuse bejegening			
Dreigend conflict	2	Het betreft hier arbeidsconflicten	
Pesten	1		
Discriminatie			
Integriteit			
Aanleiding anders			
Totaal	3		

Conclusie

In 2021 is er vanuit uw organisatie driemaal een beroep gedaan op de externe Vertrouwenspersoon van Gimd, in verband met ongewenste omgangsvormen. Omdat het een klein aantal meldingen betreft, kan er geen nadere toelichting worden gegeven, zonder het risico te lopen van herleidbaarheid. Om die reden is bovenstaande tabel niet verder ingevuld dan het aantal per categorie.

Advies

Opvallend is wel, dat in een meerderheid van de situaties, het ongewenste gedrag wordt ervaren door medewerkers in de relatie met hun leidinggevende. Het vertrouwen in het management, ook het hoger management, is dan vaak onvoldoende om leidinggevend 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. Zonder toestemming van de medewerker worden geen verdere acties ondernomen. Wel stimuleer ik medewerker(s) om zelf stappen te zetten, eventueel in samenspraak met hun collega('s) die soortgelijke problemen ervaren.

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.

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.

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



Ik ben hét aanspreekpunt voor medewerkers die ongewenste omgangsvormen op de werkvloer vertrouwelijk willen aankaarten.

Mijn competenties

- ✓ Empathisch
- ✓ Communicatief vaardig
- ✓ Kennis van (juridische) procedures
- ✓ Oog voor wat er in de organisatie speelt
- ✓ Analytisch vermogen

De meerwaarde van een vertrouwenspersoon

Ongewenste omgangsvormen komen voor in bijna iedere organisatie. Of het nu gaat om pesten, agressie en geweld, seksuele intimidatie of discriminatie. Dit gedrag kan leiden tot ziekte of uitval van medewerkers. Daarom is het belangrijk dat jouw organisatie maatregelen neemt om dit soort situaties 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 aankaarten. Dit gebeurt volledig vertrouwelijk.

Naast de vertrouwenspersoon voor ongewenste omgangsvormen is er ook een vertrouwenspersoon die integriteitskwesties behandelt. De rollen worden in de praktijk dikwijls gecombineerd.

De belangrijkste taken van een vertrouwenspersoon



1 Ondersteuning
Het opvangen van de medewerkers die een melding maken – hen begeleiden, meedenken en informeren over (in)formele oplossingen, zo nodig doorverwijzen en nazorg bieden.



2 Voorlichting
Het geven van voorlichting over de rol en taken van de vertrouwenspersoon binnen de organisatie.



3 Advisering
Het adviseren over trends in meldingen, en ook over knelpunten in het aanpakken van ongewenste omgangsvormen.

Checklist: voor een professionele vertrouwenspersoon binnen jouw organisatie

Geef de vertrouwenspersoon een onafhankelijke positie	Leg de volgende zaken schriftelijk vast	Maak duidelijke afspraken over
✓ Je kunt iemand binnen je organisatie als interne vertrouwenspersoon benoemen, maar je kunt ook kiezen voor een externe vertrouwenspersoon, of een combinatie van beiden. ✓ Positioneer de vertrouwenspersoon zo hoog mogelijk in je organisatie. ✓ Plaats een vertrouwenspersoon onder de directie en niet binnen de afdelingen HR, Financiële of Juridische Zaken of onder een (afdelings-)manager.	✓ Tijd en/of budget om de rol van vertrouwenspersoon te vervullen. ✓ Duidelijke taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon. ✓ Duur van de inzet als vertrouwenspersoon. ✓ Mogelijkheden en budget om scholing en intervisie te organiseren. ✓ Geheimhoudingsplicht en het al dan niet vastleggen van informatie. ✓ De afspraak dat de vertrouwenspersoon niet benadeeld kan worden vanwege de werkzaamheden als (voormalig) vertrouwenspersoon.	✓ Het bekend maken van de rol van de vertrouwenspersoon in de organisatie. ✓ Communicatie over de rol en taken van de vertrouwenspersoon. ✓ Toegankelijkheid en bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon.

In samenwerking met CNV, Gimd, Hubert Consult, Inspectie SZW, Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, MKB-Nederland, VCP (Nakentrale voor Professionals) en VNO-NCW

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