

Nota voor Burgemeester en Wethouders

Team: Afdeling Mens en Organisatie

Onderwerp:

Het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon en het jaarverslag van de interne vertrouwenspersonen.

Notagegevens

Bestuursorgaan	: B-en-W 2-09-2025
Notanummer	: 2025-695
Datum	: 2-09-2025
Programma	: 11 - Bedrijfsvoering
Portefeuillehouder	: Wethouder Duursma,
Bijlage(n)	: Infographic VP 2024 - Gemeente Deventer ZL (1).pdf, Jaarrapportage vertrouwenspersoon 2024 - gemeente Deventer.pdf, jaarverslag 2024 in beeld - vpi.pdf, jaarverslag vp 2024 (3).docx

Parafering

28-08-2025: Manager Mens en Organisatie01-09-2025: Wethouder03-09-2025: Wethouder

Agendering

* 28-08-2025: Gemeentesecretaris/algemeen directeur

* 29-08-2025: Afdelingsmanager Concernstaf en adjunct-secretaris

Definitieve akkoord

2-09-2025

B & W d.d.: 2-09-2025

Besluit

1. Het jaarverslag Interne vertrouwenspersonen 2024 vast te stellen
2. Het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon 2024 vast te stellen
3. De raadsmededeling vast te stellen
4. De stukken aan te bieden aan de raad

De nota en het besluit openbaar te maken

Inleiding

Werknemers kunnen op hun werk geconfronteerd worden met vormen van ongewenst gedrag, zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Het is prettig (en sinds 1 januari 2024 wettelijk verplicht) als een getroffen werknemer met zijn problemen terecht kan bij een vertrouwenspersoon. Gemeente Deventer heeft twee interne en 1 externe vertrouwenspersoon als aanspreekpunt voor onze medewerkers voor meldingen of klachten over ongewenst gedrag binnen onze organisatie. Ieder jaar maken zij een jaarverslag.

De jaarverslagen van de externe en de interne vertrouwenspersonen over het jaar 2024 zijn bedoeld om medewerkers, het management en het college van Burgemeester en Wethouders te informeren over de meldingen over integriteit en ongewenste omgangsvormen in het jaar 2024. De jaarverslagen geven op hoofdlijnen weer welke kwesties er in het afgelopen jaar besproken zijn met de vertrouwenspersonen.

Beoogd maatschappelijk resultaat

Door het besluit te nemen om de jaarverslagen vast te stellen en openbaar te maken draagt dit bij aan de transparantie over integriteit en ongewenste omgangsvormen in de organisatie van de gemeente Deventer.

Kader

Ambtenarenwet, Gemeentewet en het Integriteitsbeleid van de gemeente Deventer.

Betrokken partijen en participatie

Het jaarverslag Integriteit en Ongewenste omgangsvormen 2024 is opgesteld door de twee interne vertrouwenspersonen Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen.

Het jaarbericht Ongewenste omgangsvormen 2024 is opgesteld door de externe vertrouwenspersoon Integriteit en Ongewenste omgangsvormen van het Gemeenschappelijk Instituut voor Maatschappelijke Dienstverlening (GIMD).

Op 25 juni 2025 heeft het jaargesprek met de vertrouwenspersonen, de gemeentesecretaris en medewerkers van afdeling MO plaatsgevonden waarin de jaarverslagen en eventuele vervolgacties zijn besproken.

Toelichting op participatiebeleid

N.v.t.

Argumenten voor en tegen

De Ambtenarenwet bepaalt dat een overheidswerkgever verplicht is een integriteitsbeleid te voeren en daarover verantwoording af te leggen. Integriteit is een kwaliteitsaspect van de organisatie. Het behouden en ontwikkelen van een integere organisatie is een doorlopende interne organisatiedoelstelling. Met het besluit om de jaarverslagen openbaar te maken wordt invulling gegeven aan de beoogde openheid en informatieverschaffing over integriteit en ongewenste omgangsvormen.

Hoofddijnen van de jaarverslagen zijn: In 2024 is er geen formele melding van een vermoeden van integriteitsschending gedaan bij de interne vertrouwenspersonen. De interne vertrouwenspersonen hebben in 2024 in totaal 18 meldingen gehad. De onderwerpen van de meldingen betroffen seksueel grensoverschrijdend gedrag (7), integriteit (2), pesten (1), intimidatie (1) en overige ongewenste omgangsvormen (7). Geen enkele melding heeft geleid tot aangifte bij de politie.

Wat opvalt is de diversiteit in meldingen. Ook het relatief hoge aantal meldingen over seksueel grensoverschrijdend gedrag valt op. Naast dat dit onderwerp landelijk veel aandacht krijgt, kan het specifiek voor onze organisatie te maken hebben met het feit dat de interne vertrouwenspersonen voor 2024 officieel alleen voor integriteit waren en de externe vertrouwenspersoon voor ongewenste omgangsvormen. Sinds 2024 zijn zowel de interne vertrouwenspersonen, als de externe vertrouwenspersoon voor integriteit en ongewenste omgangsvormen te benaderen.

In de gesprekken hebben de vertrouwenspersonen opgemerkt dat het vaak gaat om het hart luchten, een ordening in de gedachten aan te brengen en samen te verkennen welke opties er zijn. Een aantal keren is er ook een terugkoppeling

van de melder geweest waarbij is aangegeven hoe de situatie nu is. Daarnaast heeft de vertrouwenspersoon bij twee gesprekken met leidinggevende(n) gezeten op verzoek van de melder om ervoor te zorgen dat de melder zijn/haar verhaal goed kan doen en op proces kan ingrijpen als dat niet lukt.

De externe vertrouwenspersoon heeft in 2024 9 meldingen gehad van ongewenste omgangsvormen. In 2023 waren dat er nog 16. De meeste meldingen gingen over ongewenst gedrag waarbij de rol van de leidinggevende als lastig of niet ondersteunend werd ervaren. Meestal bleek één gesprek met de vertrouwenspersoon voldoende om de situatie zelf te kunnen hanteren. Er zijn geen formele meldingen/klachten ingediend. Deze cijfers zijn in lijn met wat landelijk wordt signaleerd.

In de rapportages wordt aanbevolen om het onderwerp levend te houden en bewustwording te vergroten en de medewerkers, teams of functiegroepen op maat te faciliteren op het gebied van integer handelen en om te gaan met ongewenste omgangsvormen door een aansprekende mix van instrumenten aan te bieden en leidinggevend structureel te ondersteunen bij een logische inbedding daarvan in reguliere werkzaamheden.

Wat doen we verder aan Integriteit?

In het laatste medewerkersonderzoek van de gemeente Deventer (2023) zijn er aan medewerkers vragen gesteld over de Sociale veiligheid en Ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie. Op alle vragen scoorden wij beter dan de benchmark Gemeenten > 100.000, wat betekent dat medewerkers het veiliger ervaren. Ook in het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) in 2024 hebben wij een goede score behaald op persoonlijke beleving van ongewenst gedrag, namelijk 86% versus 71% bij overheid en 81% in heel Nederland. De score op organisatieniveau was ook beter dan gemiddeld namelijk 85% versus 82% bij de overheid en 81% in heel Nederland. Hier gaat het dan bijvoorbeeld om de organisatiecultuur van roddelen, pispaltjes, kuddegedrag enz.

Naast de reguliere introductiebijeenkomsten door het jaar heen is er in maart 2024 een brede MT-sessie gewijd aan integriteit en ongewenste omgangsvormen in aanwezigheid van de Directie om aandacht te geven aan dit belangrijke en actuele onderwerp. Een soortgelijke sessie is in oktober 2024 herhaald voor alle groepsmanagers en coördinatoren.

Ook hebben we bij verschillende teams zoals PRO en Beleid en vakgroep Projectondersteuning integriteitssessies en sessies Ongewenste omgangsvormen georganiseerd. Hiermee wordt dan ook gehoor gegeven aan de adviezen van de vertrouwenspersonen om meer aandacht te geven aan het bevorderen van een veilig werkklimaat. In een veilige werkomgeving voelen medewerkers zich gesterkt om hun zorg of vraag onder de aandacht te brengen, onderling maar ook bij de leidinggevende.

Door maatschappelijke ontwikkelingen is het preventief beleid op het gebied van integriteit en ongewenst gedrag namelijk nog belangrijker geworden, met als doel een betrouwbare, integere overheid te zijn en blijven met een open organisatiecultuur. Het onderwerp integriteit en ongewenste omgangsvormen zal dan ook een belangrijk onderdeel zijn van het leiderschapstraject voor alle nieuwe sturende functies binnen de gemeente Deventer.

Financiële consequenties en dekking

N.v.t.

Openbaarmaking en communicatie

Na besluitvorming worden de rapportages openbaar gemaakt.

Aanpak en uitvoering

N.v.t.

RAADSMEDEDELING

Onderwerp	Het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon en het jaarverslag van de interne vertrouwenspersonen.		
Nummer	2025-695	Portefeuillehouder	Wethouder Duursma,
Team	DEV-MO	Datum	2-09-2025

Inleiding

Werknemers kunnen op hun werk geconfronteerd worden met vormen van ongewenst gedrag, zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Het is prettig (en sinds 1 januari 2024 wettelijk verplicht) als een getroffen werknemer met zijn problemen terecht kan bij een vertrouwenspersoon. Gemeente Deventer heeft twee interne en 1 externe vertrouwenspersoon als aanspreekpunt voor onze medewerkers voor meldingen of klachten over ongewenst gedrag binnen onze organisatie. Ieder jaar maken zij een jaarverslag.

De jaarverslagen van de externe en de interne vertrouwenspersonen over het jaar 2024 zijn bedoeld om medewerkers, het management, het college van Burgemeester en Wethouders en de Raad te informeren over de meldingen over integriteit en ongewenste omgangsvormen in het jaar 2024. De jaarverslagen geven op hoofdlijnen weer welke kwesties er in het afgelopen jaar besproken zijn met de vertrouwenspersonen. Het college biedt u daarom de jaarverslagen van de vertrouwenspersonen aan. Openbaarmaking draagt bij aan de transparantie en informatie over integriteit en ongewenste omgangsvormen in de gemeentelijke organisatie.

Kader

Ambtenarenwet, Gemeentewet en het Integriteitsbeleid van de gemeente Deventer.

Kern van de boodschap

De Ambtenarenwet bepaalt dat een overheidswerkgever verplicht is een integriteitsbeleid te voeren en daarover verantwoording af te leggen. Integriteit is een kwaliteitsaspect van de organisatie. Het behouden en ontwikkelen van een integere organisatie is een doorlopende interne organisatiedoelstelling. Met het besluit om de jaarverslagen openbaar te maken wordt invulling gegeven aan de beoogde openheid en informatieverschaffing over integriteit en ongewenste omgangsvormen.

Hoofdlijnen van de jaarverslagen zijn: In 2024 is er geen formele melding van een vermoeden van integriteitsschending gedaan bij de interne vertrouwenspersonen. De interne vertrouwenspersonen hebben in 2024 in totaal 18 meldingen gehad. De onderwerpen van de meldingen betroffen seksueel grensoverschrijdend gedrag (7), integriteit (2), pesten (1), intimidatie (1) en overige ongewenste omgangsvormen (7). Geen enkele melding heeft geleid tot aangifte bij de politie.

Wat opvalt is de diversiteit in meldingen. Ook het relatief hoge aantal meldingen over seksueel grensoverschrijdend gedrag valt op. Naast dat dit onderwerp landelijk veel aandacht krijgt, kan het specifiek voor onze organisatie te maken hebben met het feit dat de interne vertrouwenspersonen voor 2024 officieel alleen voor integriteit waren en de externe vertrouwenspersoon voor ongewenste omgangsvormen. Sinds 2024 zijn zowel de interne vertrouwenspersonen, als de externe vertrouwenspersoon voor integriteit en ongewenste omgangsvormen te benaderen.

De externe vertrouwenspersoon heeft in 2024 9 meldingen gehad van ongewenste omgangsvormen. In 2023 waren dat er nog 16. De meeste meldingen gingen over

ongewenst gedrag waarbij de rol van de leidinggevende als lastig of niet ondersteunend werd ervaren. Meestal bleek één gesprek met de vertrouwenspersoon voldoende om de situatie zelf te kunnen hanteren. Er zijn geen formele meldingen/klachten ingediend. Deze cijfers zijn in lijn met wat landelijk wordt gesignaleerd.

In de rapportages wordt aanbevolen om het onderwerp levend te houden en bewustwording te vergroten en de medewerkers, teams of functiegroepen op maat te faciliteren op het gebied van integer handelen en om te gaan met ongewenste omgangsvormen door een aansprekende mix van instrumenten aan te bieden en leidinggevend structureel te ondersteunen bij een logische inbedding daarvan in reguliere werkzaamheden.

Nadere toelichting

Wat doen we verder aan Integriteit?

In het laatste medewerkersonderzoek van de gemeente Deventer (2023) zijn er aan medewerkers vragen gesteld over de Sociale veiligheid en Ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie. Op alle vragen scoorden wij beter dan de benchmark Gemeenten > 100.000, wat betekent dat medewerkers het veiliger ervaren. Ook in het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) in 2024 hebben wij een goede score behaald op persoonlijke beleving van ongewenst gedrag, namelijk 86% versus 71% bij overheid en 81% in heel Nederland. De score op organisatieniveau was ook beter dan gemiddeld namelijk 85% versus 82% bij de overheid en 81% in heel Nederland. Hier gaat het dan bijvoorbeeld om de organisatiecultuur van roddelen, pispaltjes, kuddegedrag enz.

Naast de reguliere introductiebijeenkomsten door het jaar heen is er in maart 2024 een brede MT-sessie gewijd aan integriteit en ongewenste omgangsvormen in aanwezigheid van de Directie om aandacht te geven aan dit belangrijke en actuele onderwerp. Een soortgelijke sessie is in oktober 2024 herhaald voor alle groepsmanagers en coördinatoren.

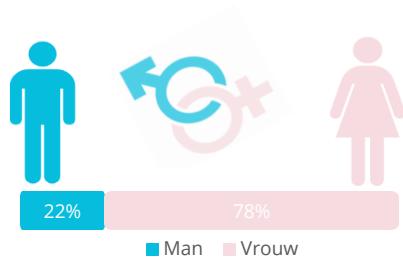
Ook hebben we bij verschillende teams zoals PRO en Beleid en vakgroep Projectondersteuning integriteitssessies en sessies Ongewenste omgangsvormen georganiseerd. Hiermee wordt dan ook gehoor gegeven aan de adviezen van de vertrouwenspersonen om meer aandacht te geven aan het bevorderen van een veilig werkklimaat. In een veilige werkomgeving voelen medewerkers zich gesterkt om hun zorg of vraag onder de aandacht te brengen, onderling maar ook bij de leidinggevende.

Door maatschappelijke ontwikkelingen is het preventief beleid op het gebied van integriteit en ongewenst gedrag namelijk nog belangrijker geworden, met als doel een betrouwbare, integere overheid te zijn en blijven met een open organisatiecultuur. Het onderwerp integriteit en ongewenste omgangsvormen zal dan ook een belangrijk onderdeel zijn van het leiderschapstraject voor alle nieuwe sturende functies binnen de gemeente Deventer.

Vertrouwenspersoon 2024 in beeld

Aantal meldingen:	9
Aantal afgesloten dossiers:	9

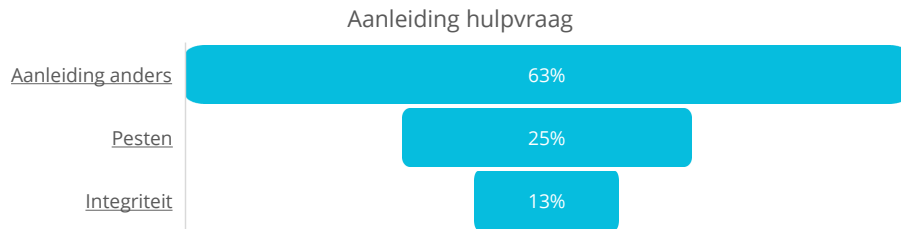
Gender



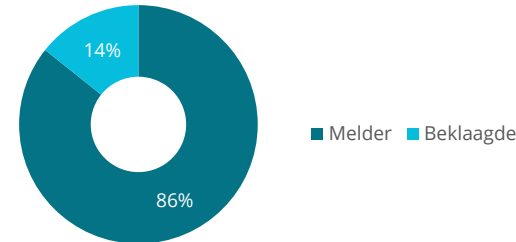
Verzuimend bij aanmelding



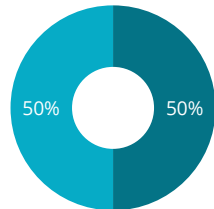
Verwijzer



Client is



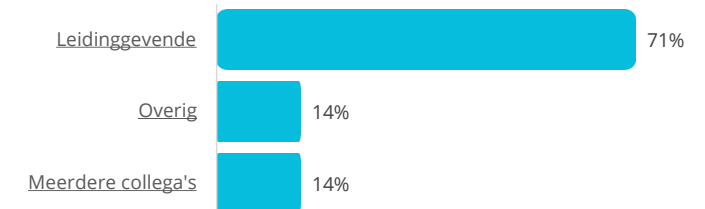
Specifieke hulpvraag



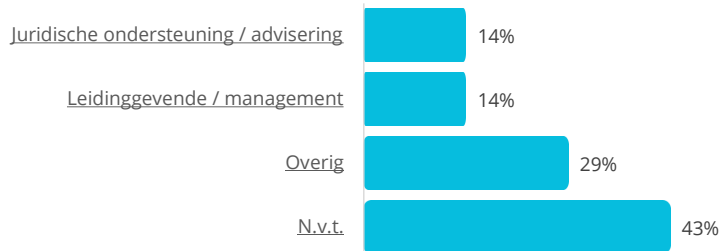
- Informatie en advies
- Mogelijkheid tot uiten



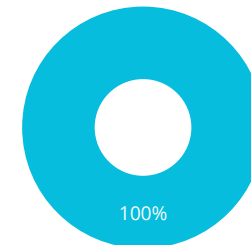
Beklaagde is (hiërarchische positie) van de melder



Verwezen naar



Resultaat informele begeleiding



- Informatie en tips

Gemeente Deventer

Advies van uw vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon levert een belangrijke bijdrage in het bevorderen van sociale veiligheid in een organisatie. Als vertrouwenspersoon breng ik jaarlijks verslag uit over mijn werkzaamheden en inzet in uw organisatie. De informatie die ik deel is altijd anoniem en nooit herleidbaar naar individuele personen. In het jaargesprek sta ik graag met u stil bij diverse aspecten van sociale veiligheid en integriteit binnen uw organisatie.



Meldingen

Op basis van onze dossierregistratie heeft Gimd alle relevante cijfers over mijn inzet bij uw organisatie op een rij gezet. In 2024 werd er negen keer een beroep gedaan op mij als vertrouwenspersoon in verband met grensoverschrijdend gedrag of integriteitkwesties.

Alle relevante cijfers over mijn inzet (in 2024 afgesloten trajecten) bij uw organisatie vindt u in de bijgevoegde Infographic.

Daarnaast ontvangt u een whitepaper 'sociale veiligheid'. Met deze whitepaper informeert Gimd u over actuele ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid. Op deze [pagina](#) hebben we benchmarkgegevens geplaatst. Zo kunt u uw eigen gegevens vergelijken met cijfers binnen uw branche.

Terugblik op afgelopen jaar, advies & conclusies

Evaluatie 2024

9 maal werd een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon in het afgelopen jaar. Er zijn geen formele klachten ingediend en ook zijn er geen voorvallen geweest waarbij de vertrouwenspersoon een signaal heeft moeten afgeven aan de directie.

De meeste meldingen gingen over ongewenst gedrag, waarbij de rol van de leidinggevende als lastig of niet ondersteunend werd ervaren.

De vertrouwenspersoon gaf medewerkers op de eerste plaats de gelegenheid om over hun situatie te vertellen. We zetten op een rij zetten wat er was gebeurd, bespraken of er sprake was van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. De vraag 'wat heb je er zelf al aan gedaan' werd gesteld en vervolgens bespraken we de opties die iemand heeft om het probleem op te lossen en wat de rol van de vertrouwenspersoon hierbij zou kunnen zijn.

We gaven informatie en tips en dachten mee over de manier waarop de situatie bespreekbaar kon worden gemaakt. Daarbij hanteren wij altijd de werkwijze dat de melder zelf de regie heeft en zelf gesprekken voert, al dan niet bijgestaan door een vertrouwenspersoon tijdens het gesprek.

Meestal bleek één gesprek met de vertrouwenspersoon voldoende om de situatie zelf te kunnen hanteren. Soms verwees ik hen door naar de eigen leidinggevende, HR-adviseur, bedrijfsmaatschappelijk werk of juridische hulp.

Eenmaal had ik zelf overleg over een kwestie met een afdelingshoofd. Een aandachtspunt bleek dat het van belang is om een manier te vinden om medewerkers te stimuleren om feedback te geven bij exitgesprekken, maar ook als zij al uit dienst zijn.

Voorlichting en overleg

Met de interne vertrouwenspersonen is een prettige samenwerking. Wij hebben een periodiek overleg en tijdens vakanties wordt naar elkaar verwezen.

Van hen weet ik dat zij regelmatig worden betrokken bij trainingen voor nieuwe medewerkers, zodat elke medewerker van de gemeente Deventer weet dat er een vertrouwenspersonen zijn en waarvoor je deze kunt benaderen.

Bespreking jaarverslag

Op 4 april vond een gesprek plaats met de gemeentesecretaris voorafgaand aan de bespreking van het jaarverslag op 10 april. Bij dit gesprek waren de gemeentesecretaris, strategisch HR adviseur, hoofd HR, de interne en externe vertrouwenspersonen aanwezig.

Het was een boeiend gesprek, waarin de gemeentesecretaris o.a. vertelde dat teammanagers worden getraind op het thema ongewenst gedrag en de rol van leidinggevend. Fijn om te merken dat de gemeentesecretaris hierin zelf voorbeeldgedrag laat zien.

Ondernemingsraad

Op 10 april vond ook een bespreking van het jaarverslag plaats met de ondernemingsraad. Fijn om te merken dat bij de ondernemingsraad kritisch wordt meegedacht over het thema sociale veiligheid.

Overleg HR en vertrouwenspersonen

Op 4 juli vond een verhelderend overleg plaats met de vertrouwenspersonen en HR adviseurs over het thema interne procedures.

Adviezen en conclusies

Het is goed om te merken dat bij de gemeente Deventer het onderwerp Sociale veiligheid serieus wordt genomen. Er is een duidelijke gedragscode, procedures zijn op orde, er zijn laagdrempelige interne vertrouwenspersonen en er is een goed contact met de externe vertrouwenspersoon. Toch is het goed om alert te blijven op verborgen signalen, waar mogelijk nog geen weet van is.

Speerpunten voor 2025

Ik bedank u voor het vertrouwen in mij als vertrouwenspersoon. In het komende jaar werk ik graag opnieuw met u samen aan het verder vergroten van de sociale veiligheid binnen uw organisatie. Ik ga graag met u in gesprek om de speerpunten op het gebied van sociale veiligheid met u te bespreken en af te stemmen.

Het creëren van een omgeving waarin medewerkers zich veilig voelen, draagt bij aan het duurzaam inzetbaar houden van personeel. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat het zien van grensoverschrijdend gedrag de vertrekintentie verhoogt. Graag richt ik mij komend jaar dan ook op het laten toenemen van bewustwording van het belang van een sociaal veilige en integere organisatiecultuur. Dit wil ik op de volgende manier doen:

Onder de aandacht brengen van sociale veiligheid binnen uw organisatie

Ik onderzoek graag met u hoe we komend jaar 'sociale veiligheid' binnen uw organisatie nog meer op de kaart kunnen gaan zetten. Dit kan bijvoorbeeld door het onderwerp te agenderen in meetings, bila's en functioneringsgesprekken. Ook het organisatie-breed communiceren en bespreken van de uitkomsten van bijvoorbeeld een RI&E of MTO draagt bij aan het vergroten van sociale veiligheid.

Stimuleren van meldingen

Het stimuleren van meldingen klinkt voor velen als iets als dat je liever niet doet. Toch is het tegengestelde waar. Natuurlijk gaan we uit van een sociaal veilige werkomgeving. Maar ook in een veilige werkomgeving zijn er situaties van grensoverschrijdend gedrag. Het is dan belangrijk dat mensen een melding durven maken. Mensen durven te melden als de drempel laag genoeg is. Om de drempel te verlagen om contact met ons op te nemen, is het belangrijk dat personeel binnen uw organisatie op de hoogte is van de volgende zaken:

Wie is de vertrouwenspersoon?

Het werkt drempelverlagend als uw personeel weet wie de vertrouwenspersonen zijn en hoe ze ons kunnen bereiken. 'Live' kennismaken verlaagt de drempel om contact met ons op te nemen. Ik ga graag met u in gesprek over uw wensen en verwachtingen hierin en samen bepalen we welk communicatiemiddel het best past bij uw organisatie.

Wat doet een vertrouwenspersoon?

Dat je naar de vertrouwenspersoon kan als je te maken hebt met seksuele intimidatie, is vaak wel bekend. Door alle media-aandacht is inmiddels ook algemeen bekend dat je naar de vertrouwenspersoon kan als je te maken hebt met ander grensoverschrijdend gedrag, zoals pesten, intimidatie, discriminatie. Minder bekend is dat de vertrouwenspersoon er ook is wanneer je integriteitsschendingen ervaart. Binnen organisaties hebben meldingen van grensoverschrijdend gedrag een grote impact op de direct betrokkenen en alle medewerkers. Als vertrouwenspersoon zijn wij bij uitstek in staat om emoties van betrokkenen op te vangen en hen desgewenst te begeleiden bij het nemen van verdere acties. De gedragscode binnen uw organisatie en de daarbij behorende opgestelde gedragsregels zijn leidend bij het bepalen welk gedrag wel of niet wenselijk is. Dit alles valt onder één van de hoofdtaken van de vertrouwenspersoon:

Opvang en begeleiding.

Naast opvang en begeleiding van melders, zijn wij er ook om **Voorlichting en Informatie** te geven, bijvoorbeeld in een introductieprogramma voor nieuwe medewerkers.

Onze derde en laatste kerntaak is het **Signaleren en Adviseren**. Zo adviseren wij leidinggevenden en HR-adviseurs en geven wij signalen door aan het bestuur.

Jaarverslag interne vertrouwenspersonen 2024



aantal meldingen: 18



gender:

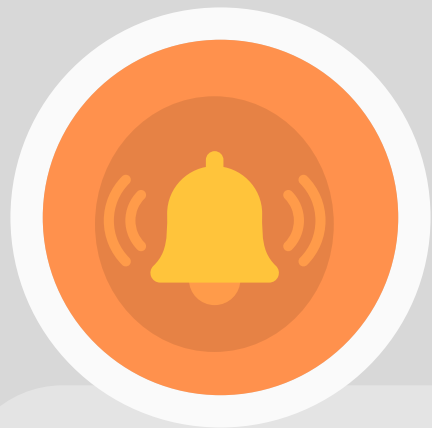


72%

28%



aantal verzuimingen bij aanmelding: 1



aanleiding hulpvraag

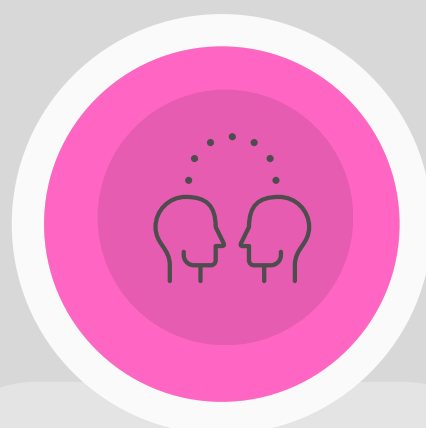
pesten	6 %
agressie/intimidatie	6 %
seksueel grensoverschrijdend gedrag	39 %
integriteit	11 %
aanleiding anders	39 %



soort hulpvraag

toelichting: een hulpvraag kan meerdere redenen hebben

	aantal
Informatie en advies	17
mogelijkheid tot uiten	10
ondersteunen melder	2



verwezen naar

bedrijfspsycholoog	0 %
bedrijfsmaatschappelijk werker	17 %
anders	33 %
n.v.t.	50 %



resultaat begeleiding (indien bekend)

bespreekbaar gemaakt	28 %
herhaling van de situatie is voorkomen	11 %
n.v.t.	61%



beklaagde is in hiërarchische positie van de melder

management	34 %
collega('s)	39 %
overig	28 %

Inleiding

De vertrouwenspersonen leveren een bijdrage in het bevorderen van sociale veiligheid en integriteit binnen onze organisatie. Zij brengen jaarlijks verslag uit over de werkzaamheden en inzet. Dit gebeurt altijd in anonieme vorm en is niet herleidbaar naar personen.

Dit verslag gaat in op de meldingen die de interne vertrouwenspersonen hebben gehad. Deze worden geduid in thema's. De vertrouwenspersonen kunnen hier ook een advies uit destilleren. Het is nadrukkelijk geen verslag van beleid rondom het thema Integriteit en Ongewenste omgangsvormen. Uitvoering geven aan het beleid ligt niet in de bevoegdheid van de vertrouwenspersonen.

Twee interne vertrouwenspersonen

Waar tot juni 2023 sprake was van een vertrouwenspersoon zijn vanaf deze datum twee vertrouwenspersonen beschikbaar voor de medewerkers. De meldingen die binnenkomen gaan zowel over integriteit als ongewenste omgangsvormen. Melders kunnen zelf de keuze maken voor een van de interne vertrouwenspersonen of voor de externe vertrouwenspersoon.

Aantal meldingen 2024

We hebben 18 meldingen gehad. Onder een melding verstaan we het eerste contact dat een medewerker met ons legt.

Toelichting aantal meldingen

Het aantal meldingen en het aantal onderwerpen kan van elkaar verschillen. Eén melding kan over meerdere onderwerpen gaan. Er zijn geen formele klachten ingediend.

De onderwerpen van de meldingen betroffen pesten (1), intimidatie (1), seksueel grensoverschrijdend gedrag (7), integriteit (2), aanleiding anders (7).

Wat opvalt is diversiteit in meldingen. Ook het relatief hoge aantal meldingen over seksueel grensoverschrijdend gedrag valt op. Naast dat dit onderwerp landelijk veel aandacht krijgt, kan het specifiek voor onze organisatie te maken hebben met het feit dat we voor 2024 officieel alleen voor integriteit waren en de externe vertrouwenspersoon voor ongewenste omgangsvormen. Sinds 2024 zijn zowel de interne vertrouwenspersonen, als de externe vertrouwenspersoon voor integriteit en ongewenste omgangsvormen te benaderen.

Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag kan het gaan over grensoverschrijdend gedrag dat zich verbaal uit of gedrag dat zich uit in daden. Bij alle meldingen geldt dat de melder de regie houdt over zijn/haar melding. Hij/zij bepaalt wat hij/zij met de melding wil doen. Het bespreekbaar maken met bijvoorbeeld de teammanager valt daar ook onder. We kunnen als vertrouwenspersoon de voors-en tegens van het bespreekbaar maken voor het voetlicht brengen, de keuze is aan de melder wat hij/zij daarmee wil doen.

In de gesprekken merken we dat het vaak gaat om het hart luchten, een ordening in de gedachten aan te brengen en samen te verkennen welke opties er zijn. Een aantal keren is er ook een terugkoppeling van de melder geweest waarbij is aangegeven hoe de situatie nu is. Daarnaast heeft de vertrouwenspersoon bij twee gesprekken met leidinggevende(n) gezeten op verzoek van de

melder. Hierbij is de rol van de vertrouwenspersoon ervoor te zorgen dat de melder zijn/haar verhaal goed kan doen en op proces ingrijpt als dat niet lukt.

Samenwerking externe vertrouwenspersoon

De samenwerking met de externe vertrouwenspersoon verloopt prettig. Er is elk kwartaal een afstemmingsoverleg. Daarnaast is er een keer per jaar een afstemmingsoverleg met de externe vertrouwenspersoon en HR-businesspartner en de arbeidsjurist.

Bevorderen bekendheid vertrouwenspersonen

Introductiebijeenkomsten

Bij het afleggen van de ambtseed geven we vooraf een presentatie en workshop over integriteit en ongewenste omgangsvormen. Dit is voor ons als vertrouwenspersoon een moment om onder de aandacht te brengen dat er binnen de gemeente vertrouwenspersonen zijn. We hopen dat dit de drempel verlaagt, zodat ze ons makkelijker weten te vinden mocht dat nodig zijn.

Integriteitssessies

Begin 2024 zijn er drie integriteitssessie voor team PRO geweest. Dit op initiatief van het management van PRO, waarbij de HR-businesspartner de organisatie regelde. Wij leveren hier een bijdrage aan. De opzet van de sessies is een plenaire bijeenkomst over het onderwerp integriteit, waarna aan de hand van casuïstiek integriteitstekwesties worden besproken in kleine groepen. De sessies werden positief ontvangen. In vervolg hierop heeft ook team Beleid in 2024 een start gemaakt met het organiseren van integriteitssessies. Deze zijn begin 2025 uitgevoerd.

Sessie ongewenste omgangsvormen

Bij PRO is er in 2024 een sessie over ongewenste omgangsvormen georganiseerd. Dit ook op initiatief van het management van PRO. Hier hebben wij een bijdrage aan geleverd. Er is eerst in een plenaire bijeenkomst gesproken over wat ongewenste omgangsvormen zijn en vervolgens is dit in kleine groepjes verder besproken. De sessie werd positief ontvangen door de medewerkers.

Interne samenwerkingen

OR

We hebben ons jaarverslag over 2023 besproken met de leden van de OR. We hebben met elkaar verkend waar onze werkzaamheden elkaar raken en wanneer we naar elkaar kunnen verwijzen.

HR

Het onderwerp Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen ligt in de basis bij HR. De vertrouwenspersonen maken onderdeel uit van het beleid.

Met HR hebben we meermaals contact. Een van de acties die daaruit is voortgekomen is het uitbreiden van de functie vertrouwenspersoon Integriteit naar Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen.

Gemeentesecretaris

Er zijn een aantal formele en informele gespreksmomenten geweest met Jan Peter Wassens. Indien nodig weten we elkaar goed te vinden.

Advies

Dit jaar is er geen duidelijke rode draad geweest in de meldingen. Zoals eerder aangegeven was de diversiteit groot. We merken wel op dat bij gesprekken met teammanagers de intenties goed zijn maar er soms ook sprake is van handelingsverlegenheid bij de leidinggevendenden.

Dit jaar speelt de reorganisatie. Hierbij wordt een leiderschapstraject ontwikkeld voor de nieuwe teamleiders en afdelingsmanagers. Ons advies is om dit onderwerp in de breedte daarin mee te nemen, met accent op ongewenste omgangsvormen. Dit is een goed moment om de nieuwe teamleiders en afdelingsmanagers handelingsperspectief te bieden in hoe ze kunnen omgaan in gevallen van ongewenste omgangsvormen.