

## **Bijdrage jaarverslag vertrouwenswerk Alphen aan den Rijn**

### **1. Opvang en begeleiding van medewerkers**

In het afgelopen jaar is de externe vertrouwenspersoon twee keer benaderd door medewerkers en/of leidinggevendenden:

1. Meerdere gesprekken met een medewerker over een vermoeden van een integriteitsschending (1,25 uur);
2. Advisering van een manager over suïcidale gedachten van een medewerker (0,5 uur).

### **2. Voorlichten en informeren**

Er heeft in 2022 door de externe vertrouwenspersoon geen persoonlijke - online of offline - voorlichting aan uw medewerkers plaatsgevonden.

### **3. Signaleren, (on)gevraagd adviseren van de organisatie**

De externe vertrouwenspersoon heeft in 2022 geen signaal en/of (on)gevraagd advies gegeven aan de organisatie.

### **4. Activiteiten externe vertrouwenspersoon**

Naast bovenstaande 3 taken van de vertrouwenspersoon heeft de externe vertrouwenspersoon de volgende activiteiten verricht voor uw organisatie:

1. Online kennismaking met de Gemeentesecretaris, de heer Peter Derk Wekx.
2. Online kennismaking met alle interne vertrouwenspersonen.
3. Begeleiden intervisiebijeenkomsten met interne vertrouwenspersonen in juni en november 2022 (2 uur per bijeenkomst, op locatie). Sinds november 2022 nemen de twee interne vertrouwenspersonen van Rijnvicus hier ook aan deel.
4. Spargesprek met een interne vertrouwenspersoon over een complexe casus.
5. Evaluatiegesprek met de Coördinator Integriteit, mevrouw S. Kelterman, over de inzet van de externe vertrouwenspersoon in 2022.
6. Aanleveren van een bijdrage voor het jaarverslag vertrouwenswerk Alphen aan den Rijn.

### **4. Aanbevelingen**

#### **➤ Rol(on)duidelijkheid HR**

Er is onduidelijkheid over de rol van HR. Is deze er voor de medewerkers, leidinggevendenden of beide? Het advies is om hierover duidelijkheid te verschaffen, waarbij er ook een loket is voor medewerkers.

#### **➤ Arbeidsconflict en ongewenst gedrag**

Uit de casussen die tijdens de intervisiebijeenkomsten werden ingebracht, bleek dat bij situaties van ongewenst gedrag op de werkvloer regelmatig ook sprake was van een

arbeidsconflict. Een vertrouwenspersoon heeft geen rol bij een arbeidsconflict. De scheidslijn is vaak troebel: ongewenst gedrag lijkt door het arbeidsconflict heen te lopen. Het advies is om medewerkers een loket te bieden waar zij terecht kunnen als er een (dreigend) arbeidsconflict is. Het lijkt dat HR deze rol niet heeft. Door vroegtijdig hierop te acteren, bijvoorbeeld door bemiddeling, is de kans op escalatie (met bijbehorende (verzuim)kosten) beperkt.

➤ **Training vertrouwenspersonen**

In vervolg op het eerdergenoemde punt is het advies om de vertrouwenspersonen de training 'Vertrouwenspersoon en arbeidsconflict' aan te bieden. Zij krijgen hiermee inzicht in de mogelijkheden en beperkingen in deze rol.

➤ **Samenwerking bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfsarts**

Er is geen samenwerking tussen de (interne) vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfsartsen. Het lijkt erop dat iedere professional vraagstukken vanuit de eigen expertise benaderd. Door een structurele samenwerking op gang te brengen, kan er gezamenlijk gehandeld worden in vraagstukken met als doel een snellere oplossing voor de betrokkenen.

➤ **Diversiteit team interne vertrouwenspersonen**

Het team van interne vertrouwenspersonen bestaat enkel uit vrouwen. Bij toekomstige werving is het advies om rekening te houden met de diversiteit en samenstelling van het team vertrouwenspersonen. Daarnaast is het verstandig om rekening te houden met dubbele petten (rol vertrouwenspersoon versus de reguliere functie).

➤ **Rijnvicus**

De doelgroep van Rijnvicus kan bij twee vertrouwenspersonen binnen Rijnvicus terecht. Dit zijn Angelique Hermus en Marieke Bosma. De ambtenaren van Rijnvicus kunnen zowel terecht bij Angelique en Marieke, als bij de vertrouwenspersonen van het gemeentehuis. Er lijkt dus sprake te zijn van een overlap. Door deze constructie bestaat de kans dat signalen (bijvoorbeeld over een team, afdeling of leidinggevende) niet of niet tijdig door de vertrouwenspersonen worden afgegeven aan de directie. Het advies is om duidelijkheid hierin te creëren en hierover te communiceren richting de ambtenaren van Rijnvicus.

➤ **Gedrag op de werkvloer op de agenda**

In 2022 was er veel beweging in de maatschappij op het thema omgangsvormen en integriteit. Deze ontwikkeling vraagt van iedere organisatie om (opnieuw) aandacht te besteden aan gedrag op de werkvloer. Dit is een verantwoordelijkheid van de directie. De vertrouwenspersoon kan hierbij ondersteunen.

Met voorlichting en inspirerende sessies houdt de gemeente het thema ongewenste omgangsvormen en integriteit op de agenda. Hiermee creëer je bewustwording, stimuleer je een dialoog met elkaar te voeren en houden je de drempel naar de vertrouwenspersoon laag. Wij adviseren om minimaal 1x per jaar een sessie te organiseren, zowel voor medewerkers als leidinggevenden.

➤ **Wetswijzigingen**

De Nederlandse 'Wet Huis voor klokkenluiders' wordt aangepast naar de 'Wet bescherming klokkenluiders'. Bij het opstellen van dit jaarverslag is zojuist bekend geworden dat de Tweede Kamer het wetsvoorstel 'Wet bescherming klokkenluiders' heeft aangenomen. Voordat het wetsvoorstel een wet wordt en in werking kan treden, moet de Eerste Kamer het wetsvoorstel nog behandelen. Deze staat gepland voor begin 2023. Wij adviseren jullie de laatste updates hierover te lezen op [www.wetbeschermingklokkenluiders.nl](http://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl). Mogelijk heeft deze wetswijziging ook gevolgen voor de meldregeling van uw gemeente.

➤ **Bespreken jaarverslag**

Besprek dit jaarverslag met de directie en de OR, samen met de in- en externe vertrouwenspersonen

Lisette Overduin  
externe vertrouwenspersoon  
29 december 2022