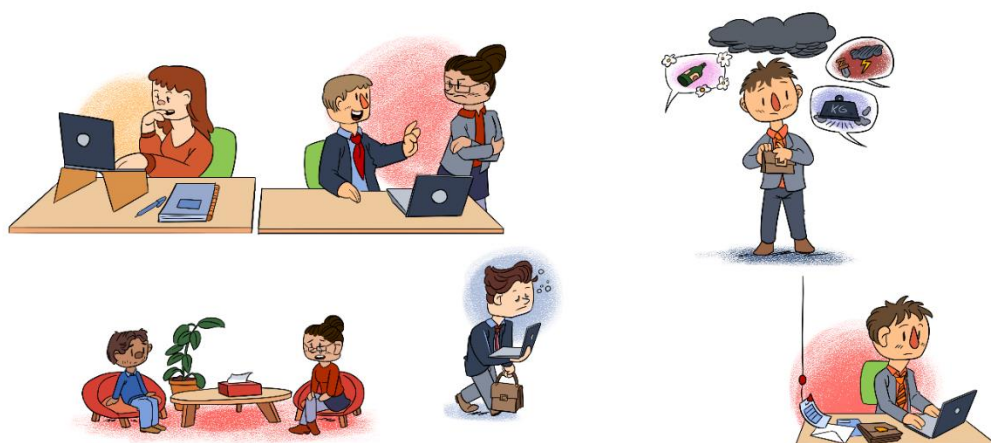

Jaarverslag

Integriteit en Vertrouwenspersonen 2024

Gemeente Alphen aan den Rijn



COÖRDINATOR INTEGRITEIT

1. Inleiding

Hierbij wordt het jaarverslag Integriteit van de gemeente Alphen aan den Rijn over het jaar 2024 aangeboden. Met dit jaarverslag wordt bijgedragen aan de borging van integriteit in onze organisatie.

Er wordt verslag gedaan van de ontwikkelingen en activiteiten op integriteitsgebied en het geeft een overzicht van meldingen bij de Coördinator Integriteit en gesprekken met vertrouwenspersonen.

Met dit jaarverslag wordt tevens voldaan aan de verplichting uit artikel 4 van de Ambtenarenwet 2017 om eens per jaar verantwoording af te leggen over het gevoerde integriteitsbeleid en de naleving van de gedragscode en om deze verantwoording openbaar te maken.

Het jaarverslag ziet niet alleen op de ambtelijke integriteit. Ook ontwikkelingen op dit onderwerp bij het college en de gemeenteraad zijn opgenomen om een zo volledig mogelijk beeld te schetsen.

Mocht dit jaarverslag vragen oproepen dan kan contact opgenomen worden met de coördinator integriteit via integriteit@alphenaandenrijn.nl.

Medewerking jaarverslag

Dit jaarverslag is opgesteld met inbreng van de volgende personen:

- Stefanie Kelterman, *coördinator integriteit*
- Tamara de Vries, *adviseur integriteit*
- Hanneke Timmerman en Esther Vegt, *griffier en plaatsvervangend griffier*
- Wendy Nieuwenhuizen, *Juridisch adviseur team Advies en Ontwikkeling (P&O)*
- Sytze Fokkema, Manon van den Oord, Sharon Cohen en Agnes van Gaalen, *interne vertrouwenspersonen*
- Lisette Overduin, *externe vertrouwenspersoon*

Integriteit ambtelijke organisatie

Terugblik en cijfers

Meldingen

Meldingen integriteit kunnen rechtstreeks binnenkomen bij de coördinator integriteit of bijvoorbeeld via P&O of de gemeentesecretaris. In onderstaand overzicht is hierin geen onderscheid gemaakt.

Jaar	Meldingen integriteit
2024	20
2023	9
2022	15
2021	20
2020	24
2019	18
2018	3
2017	7

Afhandeling meldingen 2024

Overgedragen aan HR	4
Vermoeden weerlegd/niet aangetoond	2
Schending vastgesteld, geen maatregel ('goed gesprek')	3
Schending vastgesteld, maatregel	7
Onderzoek loopt nog	1
Ingetrokken	3
Totaal	20

Ambtseed

In 2024 zijn alle nieuwe medewerkers opgeroepen om deel te nemen aan een ambtseed ceremonie. De ambtseed wordt alleen door medewerkers in dienst van de gemeente afgelegd. Ingehuurde medewerkers tekenen een integriteitsverklaring.

Trainingen en bewustwording

In 2024 zijn alle nieuwe medewerkers uitgenodigd voor een basistraining integriteit. In die training wordt het begrip Integriteit besproken, evenals de belangrijkste onderwerpen uit de Gedragscode: geschenken en uitnodigingen, nevenactiviteiten, omgaan met vertrouwelijke informatie, omgaan met gemeentelijke voorzieningen en (on)gewenst gedrag. Ook wordt deze theorie in praktijk gebracht door het bespreken van dilemma's.

In 2024 hebben alle teams binnen Langeroode een training integriteit gevolgd, toegespitst op de eigen werkzaamheden.

Daarnaast zijn enkele dilemmatrainingen integriteit binnen teams gegeven over integriteit. Dit gebeurde op verzoek van de leidinggevendenden.

In de maand van de integriteit (maart 2024) is aandacht besteed aan het creëren van een veilige werkomgeving. Met een workshop verzorgd door de Rijksrecherche werden medewerkers getraind in het herkennen van ondermijnende dreigingen van buitenaf. Daarnaast waren er workshops over de rol van de 'actieve omstander', de medewerker die wél ingrijpt wanneer hij of zij ongewenst gedrag ziet gebeuren.

Aandachtspunten

Bestuurlijk ambtelijke samenwerking

In 2024 zijn verschillende signalen afgegeven over een gebrek aan veiligheid in de bestuurlijk ambtelijke samenwerking. Daarin kwam ook de rol van het management naar voren, die te beperkt zou zijn om de medewerker een veilige werkomgeving te bieden.

Deze signalen zijn zodanig breed gedragen en structureel dat niet gesproken kan worden van een incident dat met een enkel ingrijpen opgelost kan worden.

In 2024 hebben deze signalen met name geleid tot gesprekken binnen de verschillende leidinggevende gremia: college, DT, CMT, MT's. Ondanks dat dit waardevolle gesprekken waren, zijn de zichtbaarheid en de effecten daarvan voor de medewerker zeer beperkt. Hierdoor is onrust ontstaan binnen de organisatie. Er zijn signalen ontvangen dat dit voor enkele medewerkers aanleiding is geweest om de organisatie te verlaten.

Inmiddels is bekend dat in 2025 de aandacht voor een veilige werkomgeving in de bestuurlijke ambtelijke samenwerking de volle aandacht heeft binnen de organisatie. Recente ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat de gesprekken zijn verplaatst van binnen de bestuurlijke gremia naar de gehele organisatie. 2025 zal in het teken staan van het verbeteren van de samenwerking op alle niveaus.

Ongewenste omgangsvormen

Er zijn in 2024 relatief veel meldingen gedaan over ongewenste omgangsvormen. Wanneer sprake is van structureel gedrag of zeer ingrijpend gedrag kan sprake zijn van een integriteitsschending. Het heeft echter de voorkeur om minder ingrijpend gedrag op te lossen door inzet van de leidinggevende, eventueel ondersteund door een HR-Businesspartner.

Met die aanpak is de kans groter dat teruggegaan kan worden naar een normale werkverhouding, waarbij wel recht gedaan wordt aan de gevoelens die zijn ontstaan bij de melder.

De reden dat medewerkers de weg van de integriteitsmelding kiezen is wisselend. Onwetendheid over de mogelijkheden die de leidinggevende heeft of geen vertrouwen hierin. Maar ook gebeurt het dat de leidinggevende zelf de medewerker doorstuurt naar de coördinator integriteit.

Groot verloop

In mijn jaarverslag over 2023 heb ik al aandacht gevraagd voor de gevolgen van het grote verloop van medewerkers én leidinggevendenden binnen de organisatie. De onrust die hierdoor in de organisatie wordt gevoeld, is in 2024 zeker niet minder geworden.

Medewerkers geven aan het gevoel te hebben dat dit grote verloop voortkomt uit ontevredenheid van hun collega's met de gemeentelijke organisatie.

Ook geeft met name het verloop onder leidinggevendenden het gevoel dat er geen stabiele begeleiding is. De opmerking dat een medewerker niet bij de leidinggevende terecht kan, omdat 'hij net binnen is en toch zo weer weg is', is meermaals langsgekomen.

Deze onzekerheid brengt risico mee voor de integriteit van medewerkers. Medewerkers lijken minder geneigd om incidenten of vragen omtrent integriteit te delen met de leidinggevende, als daarmee (nog) geen vertrouwensband is opgebouwd. Ook zijn medewerkers minder in het zicht, waardoor bijvoorbeeld ongewenst gedrag minder snel wordt opgemerkt.

Vooruitblik 2025

In mijn jaarverslag over 2023 had ik als plan opgenomen om een plan van aanpak te maken voor de verschillende doelgroepen binnen de organisatie. Door de verschillende gebeurtenissen is 2024 is het daar niet van gekomen. Deze gebeurtenissen hebben echter wel het belang van zo'n plan laten zien.

Om die reden neem ik dit plan opnieuw op als vooruitblik naar 2025. Doel van het plan is om vanaf het moment dat een medewerker bij de gemeente Alphen aan den Rijn komt werken, hem of haar te wijzen op de bijzondere positie van de ambtenaar.

In dit plan worden voor de verschillende doelgroepen verschillende acties benoemd:

Sollicitanten: meer aandacht voor screening en risicoanalyse – waaronder de wettelijke verplichting om een VOG-P aan te vragen – , vooral op risicovolle functies. Daarbij al tijdens de sollicitatie wijzen op de bijzonderheden van werken voor de overheid.

Nieuwe medewerkers: training integriteit en ceremonie ambtseed blijven bestaan. Maar ook een belangrijkere rol voor de leidinggevende om de 'afspraken en waarborgen binnen het team te bespreken (zoals een 4-ogenprincipe, omgang met vertrouwelijke informatie etc.).

Bestaande medewerkers: . In teambijeenkomsten en tijdens management overleggen moet regelmatig aandacht zijn voor het onderwerp integriteit. Leidinggevenden spelen daarin een belangrijke rol. Zij hebben de taak om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Dat doen zij door het thema op de agenda te houden en sturing te geven aan het gewenste gedrag binnen een team.

Leidinggevenden: zij hebben niet alleen een voorbeeldfunctie, maar ook de taak het integriteitsbeleid actief uit te dragen. Vooralsnog krijgen zij weinig training en begeleiding hierin. Integriteit en gewenste omgangsvormen moeten een belangrijk onderdeel van hun specifieke onboarding als leidinggevende worden en ook een terugkerend aspect in het leiderschapsprogramma.

Directieteam: Het succes van de inzet van extra bewustzijnsactiviteiten op het onderwerp integriteit valt of staat met de boodschap die het DT hierover uitspreekt. De steun van het DT hierin is nodig, niet alleen om eenmalig te wijzen op het belang, maar vooral om structureel de inzet en voortgang te bespreken. Daarbij is het de taak van de directeuren om de leidinggevende binnen de organisatie te vragen naar hun inspanningen om het veilig werkklimaat en de integriteit binnen het team te borgen en hen daarbij te ondersteunen.

College: Ook het college heeft een belangrijke voorbeeldrol, waarbij wederzijds vertrouwen tussen college en medewerkers een belangrijk uitgangspunt is. Voor die medewerkers die regelmatig het college adviseren, wordt in samenwerking met een externe partij een uitgebreide leergang aangeboden, waarin bestuurders een actieve rol zullen spelen. Het college zou er goed aan doen om hulp te vragen bij de reflectie op omgang met de medewerkers.

Raad: Voor Raads- en Commissieleden liggen de accenten als het gaat om integer handelen anders dan bij de medewerkers. Van belang is bijvoorbeeld het stemmen en beraadslagen bij persoonlijk belang. De kennisoverdracht aan deze doelgroep moet dus toegespitst worden op deze accenten.

Integriteit politiek ambtsdragers

Gemeenteraad

Aandacht voor integriteit

Ook binnen de gemeenteraad is in 2024 aandacht besteed aan het onderwerp Integriteit.

- Op 17 januari 2024 heeft een thema-avond plaatsgevonden onder leiding van Caroline Koetsenruijter. Het doel van de bijeenkomst was het met elkaar in gesprek gaan over (h)erkenning van agressie en intimidatie, wat dit betekent voor het eigen functioneren en daarmee het functioneren van de lokale democratie. Het Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur heeft deze thema-avond aangeboden. Zij bieden steun aan burgemeesters, wethouders, raadsleden, statenleden en gedeputeerden die geconfronteerd worden met vraagstukken rondom de eigen veiligheid, zoals agressie en geweld.
- Op 10 oktober 2024 hebben raadsleden deelgenomen aan de roadshow ondermijning. De roadshow is bedoeld om het college en de raad op een interactieve manier signalen van georganiseerde (drugs)criminaliteit te laten herkennen, bewuster te maken van de gevolgen voor de maatschappij en hen weerbaarder te maken tegen invloeden van buitenaf. Onderwerpen waren onder meer hennepkwekerijen en drugslaboratoria, uitbuiting en mensenhandel.
- In oktober 2024 zijn de raadsleden door middel van een digitale nieuwsbrief op de hoogte gesteld van diverse onderwerpen op het gebied van integriteit.

Meldingen

In 2024 is door de griffier één anonieme melding ontvangen over collegeleden. Nu het een anonieme melding betrof is geadviseerd contact op te nemen met de Coördinator integriteit. Daarnaast worden met enige regelmaat vragen door raadsleden gesteld aan de griffier.

Vertrouwenspersonen

De griffier en de plaatsvervangend griffier treden – conform het Uitvoeringsprotocol Integriteit – op als vertrouwenspersoon voor de raadsleden. In die hoedanigheid zijn in 2024 vier gesprekken gevoerd.

Vooruitblik 2025

Voor de gemeenteraad blijft integriteit een belangrijk onderwerp. Daarom zal hieraan ook in 2025 aandacht worden besteed, zowel in de individuele gesprekken met de raadsleden als tijdens plenaire bijeenkomsten.

College

Aandacht voor integriteit

Ook binnen het college is in 2024 met regelmaat aandacht besteed aan het onderwerp Integriteit.

- Ook het college is door middel van een digitale nieuwsbrief op de hoogte gesteld van diverse onderwerpen op het gebied van integriteit.
- Het college heeft in BOT-sessies gesproken over het sociale werkklimaat en veiligheid op de werkvloer.

Meldingen

In 2024 zijn 2 meldingen integriteit gedaan over collegeleden. Deze meldingen zijn opgepakt conform het Uitvoeringsprotocol Integriteit. Het onderzoek hiernaar is nog niet afgerond.

Vooruitblik 2025

Het sociaal werkklimaat en met name de veiligheid op de werkvloer en in de ambtelijk bestuurlijke samenwerking zijn onderwerpen die in 2025 hoog op de agenda staan bij het college. De verschillende signalen die duiden op een gebrek aan veiligheid in onderdelen van de organisatie, zijn duidelijk binnengekomen bij het college.

Een belangrijk aandachtspunt voor het college in 2025 is zichtbaar te maken dat en hoe zij aandacht besteden aan deze onderwerpen. Het is van groot belang om de medewerker te laten zien dat de signalen over onveiligheid ontvangen zijn en dat hiermee aan de slag wordt gegaan.

In de afgelopen jaren lijkt er een kloof ontstaan te zijn tussen college en ambtenaren. Een gebrek aan vertrouwen, het overnemen van elkaars werk en het praten over in plaats van met elkaar hebben in (te veel) gevallen gezorgd voor een verstoorde verhouding. Dit brengt mee dat voor alle betrokkenen het werkplezier afneemt en de werkdruk toe.

Het adagium 'vertrouwen komt te voet en gaat te paard' is hier zeker van toepassing. Het zal veel tijd en inspanning kosten van alle betrokkenen om deze ambtelijk bestuurlijke samenwerking weer om te buigen naar een van wederzijds respect, waardering en werkplezier. Maar gelet op de aandacht die het onderwerp in het eerste deel van 2025 heeft gekregen lijken de eerste stappen gezet te zijn.

VERTROUWENSPERSONEN

Voor u ligt het jaarverslag van de interne en externe vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en integriteit van de gemeente Alphen aan den Rijn over 2024. Hierin wordt verantwoording afgelegd over de taken van de vertrouwenspersonen over het afgelopen jaar, bestaande uit:

- ✓ Opvang en begeleiding van medewerkers;
- ✓ Voorlichten/informerende van de organisatie over het werkgebied van de vertrouwenspersoon;
- ✓ Signaleren en (on)gevraagd adviseren van de organisatie.

Daarnaast wordt inzage gegeven in de overige activiteiten en sluit dit jaarverslag af met aanbevelingen.

Een vertrouwenspersoon doet niet aan waarheidsvinding; de beleving van de medewerker staat centraal in de gesprekken. Deze informatie is vertrouwelijk.

Samenstelling team

De vertrouwenspersonen in 2024 waren:

- Sytze Fokkema (intern vertrouwenspersoon)
- Sharon Cohen (intern vertrouwenspersoon)
- Manon van den Oord (intern vertrouwenspersoon)
- Agnes van Gaalen (intern, uitsluitend adviserende/sparringpartner voor interne vertrouwenspersonen)
- Lisette Overduin (extern vertrouwenspersoon)

De vertrouwenspersonen van Rijnvicus maken geen onderdeel van dit verslag.

Opvang en begeleiding van medewerkers

In de genoemde periode zijn de vertrouwenspersonen 46 keer benaderd door ambtenaren van de gemeente Alphen aan den Rijn (intern: 33x, extern: 13x). Daarnaast liepen er nog 2 casussen uit 2023 (die zijn niet meegenomen). In bijlage 1 bij dit verslag is een overzicht opgenomen van de gevoerde gesprekken, verdeeld naar domein en met een (algemene) toelichting. Een deel van deze casussen is nog lopend.

Hieronder vindt u een overzicht, samengevat in thema's.

Thema	2024
Ongewenst gedrag conform arbo-wet:	
<i>Agressie en geweld (incl. intimidatie)</i>	24
<i>Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict</i>	7
<i>Pesten</i>	17
<i>Discriminatie</i>	3
<i>Seksuele intimidatie</i>	1
Ongepast gedrag	1
Vermoeden van een integriteitsschending	16
Geen thema voor de vertrouwenspersoon	4
Totaal	73

Nb. medewerkers kunnen diverse soorten gedrag ervaren en bespreken met de vertrouwenspersonen. Om die reden komt het aantal gesproken medewerkers (46) niet overeen met het totaal uit deze tabel.

Analyse

Op basis van de gevoerde gesprekken valt een aantal zaken op:

- Er lijkt een stijgende trend zichtbaar te zijn ten opzichte van de afgelopen jaren. Medewerkers vragen om meer begeleiding dan in 2023: zowel in gesprekken met de (langere gespreksduur en vaker contact) als in de ondersteuning in gesprekken met het lijnmanagement.
- Ervaren intimidatie door de leidinggevende is het meest besproken thema. Dit jaar werd ook meerdere malen gesproken over ervaren ongewenst gedrag van politieke ambtsdragers.
- Casuïstiek is complexer dan in 2023. Redenen hiervoor zijn de bestuurlijke krachtenvelden die men ervaart, de rol van de leidinggevenden in de top van de organisatie en de wisseling van leidinggevenden op sleutelposities.
- De wisseling van (interim) leidinggevenden valt op in casuïstiek. Medewerkers hebben het idee 'tussen wal en schip te vallen', waardoor zij (soms onnodig) langer in verzuim blijven. Een P&O kwestie wordt gezien als een integriteitskwestie en dient met gesprekken in de lijn opgepakt te worden.
- Medewerkers worden verrast door een andere visie van de nieuwe leidinggevende (van een goede beoordeling naar een slechte beoordeling in korte tijd). Onhandige of geen communicatie hierover zorgt voor een afstand tussen betrokkenen en heeft een effect op het wederzijds vertrouwen.
- Redenen waarom medewerkers contact opnamen met de externe vertrouwenspersoon (i.p.v. intern) is vanwege de (politieke) gevoeligheid van de kwestie, de positie van de betrokkene/vermeende veroorzaker in de organisatie (politieke ambtsdrager of DT-lid), de intern vertrouwenspersoon vanuit de reguliere functie te dichtbij stond en/of omdat men het vertrouwen in de organisatie kwijt is geraakt.

Voorlichten en Informeren

Er is op verzoek voorlichting gegeven aan een aantal teamleiders. Ook is er een open inloop geweest tijdens de week van de integriteit.

Signaleren, (on)gevraagd adviseren van de organisatie

Naar aanleiding van meerdere gesprekken bij de vertrouwenspersonen zijn - na afstemming met de betrokken medewerkers – door de externe vertrouwenspersonen signalen afgegeven aan de betrokken leidinggevende(n) over diverse ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. Deze signalen hebben aanleiding gegeven tot het inzetten van interventies.

Extra activiteiten externe vertrouwenspersoon

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

- Begeleiden van vier intervisiebijeenkomsten met de interne vertrouwenspersonen (2 uur per bijeenkomst, op locatie) van de gemeente Alphen aan den Rijn en Rijnvicus. Voorheen waren dit 2 intervisiebijeenkomsten per jaar; op verzoek van de vertrouwenspersonen is dit sinds 2024 uitgebreid naar 4 keer per jaar.
- Diverse overleggen met de intern vertrouwenspersonen en/of Coördinator Integriteit over ontwikkelingen en casuïstiek.
- Aanleveren van een bijdrage voor het jaarverslag vertrouwenswerk Alphen aan den Rijn.
- Er heeft in januari 2024 een VIP bijeenkomst (Vertrouwenspersonen, Integriteit en PenO) plaatsgevonden.

Aanbevelingen Vertrouwenswerk

Zichtbaarheid en kaders rol vertrouwenspersoon

Medewerkers hebben soms andere verwachtingen van de vertrouwenspersoon dan waar de rol voor bedoeld is, zoals het melden bij een vertrouwenspersoon.

Zichtbaarheid en duiding over de rol is cruciaal voor een veilig werkklimaat binnen de organisatie. Dit vraagt om online en offline voorlichting over de rol en draagvlak van de directie.

Samenwerkingsrelatie met leidinggevend en vertrouwenspersonen

Leidinggevend is verantwoordelijk voor een veilige, integere werkplek. De vertrouwenspersoon heeft een signalerende en adviserende taak richting leidinggevend. Het opbouwen van een effectieve samenwerkingsrelatie tussen de vertrouwenspersoon en de leidinggevend is essentieel.

Met de wisseling van leden in het DT en de GS is het advies om deze samenwerkingsrelatie op te bouwen, gevolgd door de managementlaag eronder. Dit kan bijvoorbeeld door ieder kwartaal met een DT-lid (afwisselend) een overleg te voeren over het werkklimaat binnen de gemeente.

Rol(on)duidelijkheid HR / arbeidsconflict

Uit de gesprekken komt naar voren dat – net als in voorgaande jaren – het beeld bestaat dat HR er alleen voor de leidinggevend is. Tijdens de VIP bijeenkomst is hierover gesproken en werd duidelijk dat HR ook beschikbaar is voor medewerkers. In gesprekken blijkt dat dit beeld niet heerst bij de medewerker. Het advies is om duidelijkheid te verschaffen en te communiceren over de rol van HR, waarbij er ook aandacht is voor een loket voor medewerkers. Thema's zoals een conflict over functioneren, beoordelen of verzuim horen hier thuis (i.p.v. bij de vertrouwenspersoon). Daarnaast wordt voorkomen dat een P&O kwestie een integriteitskwestie wordt.

Wisselingen op managementposities / opbouwen van een (vertrouwens)relatie

Er zijn in korte tijd relatief veel wisselingen van leidinggevendens geweest. Deze wisselingen vragen van medewerkers dat ze steeds moeten investeren in de zakelijke relatie met hun leidinggevende, waar vertrouwen ook een onderdeel van is. Door de ervaringen in het verleden krijgen sommige nieuwe leidinggevendens een beperkte kans om te werken aan de samenwerking en het opbouwen van vertrouwen.

Samenwerking bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfsarts

Er is geen samenwerking tussen de (interne) vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfsartsen. Het lijkt erop dat iedere professional vraagstukken vanuit de eigen expertise met bijbehorende escalatieroutes benaderd. Door een structurele samenwerking op gang te brengen, rekening houdend met de vertrouwelijkheid, kan er gezamenlijk gehandeld worden in collectieve vraagstukken met als doel een veilige werkomgeving voor iedereen.

Gedrag op de werkvloer op de agenda

De afgelopen jaren was er wederom 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 het management. 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, maak je de vertrouwenspersoon zichtbaar en houd je de drempel naar de vertrouwenspersoon laag.

Rijnvicus

De doelgroep van Rijnvicus kan bij twee vertrouwenspersonen binnen Rijnvicus terecht. De ambtenaren van Rijnvicus kunnen zowel terecht bij deze vertrouwenspersonen, als bij de vertrouwenspersonen van de gemeente. 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. Er is behoefte aan duidelijkheid en communicatie hierover.

Reden van vertrek

De indruk bestaat dat er geen exitgesprekken met vertrekkende medewerkers worden gevoerd. Exitgesprekken geven inzicht in de reden van vertrek, de persoonlijke ervaringen van de medewerker en de organisatie hoort suggesties ter verbetering.

Wetswijzigingen

Mogelijk wordt de Arbowet op termijn aangepast vanwege het verplichtstellen van vertrouwenspersonen en vraagt dat van iedere organisatie een aanpassing. Bij het opstellen van dit jaarverslag ligt de mogelijke wetswijziging nog in de Eerste Kamer ter bespreking.

Bespreken jaarverslag

Bespreek dit jaarverslag met de directie en de OR, samen met (een afvaardiging van) de in- en/of externe vertrouwenspersonen.

Bovenstaande aanbevelingen zijn deels nieuw en deels herhalend uit het vorige jaarverslag(en). Wij stellen het op prijs om te vernemen welke aanbevelingen worden overgenomen.

BIJLAGE 1 Overzicht gesprekken vertrouwenspersonen

Nr	Domein	Ervaren gedrag
1	Bedrijfsvoering	Intimidatie
2	Bedrijfsvoering	Intimidatie
3	Bedrijfsvoering	Intimidatie
4	Bedrijfsvoering	Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict
5	Bedrijfsvoering	Intimidatie
6	Bedrijfsvoering	Pesten
7	Bedrijfsvoering	Vermoeden van een integriteitsschending, intimidatie
8	Bedrijfsvoering	Pesten, intimidatie
9	Bedrijfsvoering	Werkdruk

10	Bedrijfsvoering	Vermoeden van een integriteitsschending, intimidatie en pesten
11	Bedrijfsvoering	Pesten
12	Bedrijfsvoering	Ongepast gedrag
13	Bedrijfsvoering	Intimidatie
14	Bedrijfsvoering	Intimidatie
15	Dienstverlening	Vermoeden van een integriteitsschending, pesten, intimidatie
16	Dienstverlening	Vermoeden van een integriteitsschending, discriminatie, pesten
17	Dienstverlening	Vermoeden van een integriteitsschending
18	Externe melder	Vermoeden van een integriteitsschending
19	Fysiek	Intimidatie
20	Fysiek	Pesten
21	Fysiek	Verbale agressie, intimidatie, pesten
22	Fysiek	Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict
23	Fysiek	Intimidatie, verbale agressie, integriteit
24	Fysiek	Vermoeden van een integriteitsschending, pesten, seksuele intimidatie

25	Fysiek	Pesten
26	Fysiek	Vermoeden van een integriteitsschending, pesten, intimidatie
27	Rijnvicus	Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict
28	Sociaal	Pesten
29	Sociaal	Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict
30	Sociaal	Vermoeden van een integriteitsschending, pesten, intimidatie
31	Sociaal	Vermoeden van een integriteitsschending, pesten, intimidatie
32	Sociaal	Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict
33	Sociaal	Vermoeden van een integriteitsschending
34	Sociaal	Intimidatie, pesten
35	Sociaal	Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict
36	Sociaal	Intimidatie, pesten, verbale agressie
37	Sociaal	intimidatie, pesten, verbale agressie
38	Sociaal	Integriteit en intimidatie
39	Sociaal	Discriminatie/buitensluiting in relatie tot een arbeidsconflict
40	Sociaal	Vermoeden van een integriteitsschending, intimidatie, discriminatie
41	Sociaal	Werkdruk, intimidatie, integriteit
42	Sociaal	Intimidatie
43	Sociaal	Vermoeden van een integriteitsschending, intimidatie, werkdruk
44	Sociaal	Geen ongewenst gedrag, betreft arbeidsconflict
45	Sociaal	Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict
46	Sociaal	Intimidatie