



Postadres:
Postbus 2
7740 AA Coevorden
Telefoon 14 0524
Fax 0524-598555
info@coevorden.nl
www.coevorden.nl



Bezoekadres:
Kasteel 1
7741GC Coevorden

Behandeld door Cluster juridisch & verzekeringen
Kenmerk 26997-2025
Bijlagen Diversen
Coevorden
Onderwerp Besluit Woo-verzoek

Verzenddatum: 26 juni 2025
Per mail: [REDACTED]

Beste [REDACTED]

U heeft een Woo-verzoek bij ons ingediend. Wij hebben uw verzoek op 25 april 2025 ontvangen. U vraagt om openbaarmaking van diverse documenten rondom integriteitsschendingen in de periode van 01-01-2023 tot en met 25-04-2025. In deze brief leest u hier meer over.

Besluit

Uw verzoek is in behandeling genomen. Wij besluiten uw verzoek gedeeltelijk toe te wijzen. Wij hebben onderzocht of aan uw verzoek tot openbaarmaking van de gevraagde documenten kan worden voldaan. Er is gezocht in het zaaksysteem Medewerkersportaal en in Outlookmailboxen. Daarnaast zijn collega's bevraagd en is een uitvraag bij de Ondernemingsraad gedaan. Documenten die bij de inventarisatie zijn aangetroffen, zijn beoordeeld op basis van de uitzonderingsgronden uit artikel 5.1 en 5.2 Wet open overheid (hierna: Woo). Bij de beoordeling is gebleken dat niet alle informatie uit de documenten openbaar kan worden gemaakt. Verderop in dit besluit leest u op grond van welke uitzonderingsgronden informatie uit de documenten is weggelakt.

Zienswijze

Op 3 juni 2025 hebben wij u per brief medegedeeld dat wij één of meer belanghebbenden hebben aangeschreven om een zienswijze in te dienen. Van deze mogelijkheid is geen gebruikgemaakt.

Toelichting documenten

Per onderwerp wordt toegelicht of wij besluiten documenten te openbaren, en zo ja, welke documenten dit zijn. In de inventarislijsten staat of deze documenten geheel of gedeeltelijk openbaar zijn. Ook worden hierin de toegepaste uitzonderingsgronden benoemd. Omdat punt 2 en 3 overlap met elkaar hebben, worden deze punten hieronder gezamenlijk behandeld.

1. Meldingen die zien op een onveilige werkomgeving

Er wordt bij de gemeente Coevorden geen overzicht bijgehouden van informele meldingen, die bijvoorbeeld zien op discriminatie of ongewenste omgangsvormen. Informele meldingen worden in de praktijk gedaan bij leidinggevenden, de adviseur Arbo of de Ondernemingsraad. Dit betreffen geen formele integriteitsmeldingen, maar hebben vaak de insteek van een adviesgesprek of een luisterend oor. Pas wanneer een

formele integriteitsmelding wordt gedaan, wordt deze geregistreerd en komt de integriteitscommissie bijeen.

De externe vertrouwenspersoon van de gemeente Coevorden heeft in de afgelopen jaren meldingen ontvangen. Dit betreffen geen formele integriteitsmeldingen. Doorgaans ontvangt de vertrouwenspersoon een informele melding of vindt er enkel een adviesgesprek plaats. In het jaarverslag van de vertrouwenspersoon worden aantallen genoemd: 1 melding in 2021, 6 meldingen in 2022, 10 meldingen in 2023 en 9 meldingen in 2024. Zoals hierboven toegelicht, betreffen dit niet integriteitsmeldingen, maar zijn dit geregistreerde contactmomenten. Vaak wordt het buiten deze commissie opgelost en betreft het enkel een adviesgesprek. Niet elke melding bij de vertrouwenspersoon leidt tot een formele melding bij de integriteitscommissie. De cijfers die de vertrouwenspersoon geeft, kunnen daardoor in de context wat verwarring overkomen. Met deze toelichting willen wij duidelijkheid verschaffen over het onderscheid in meldingen.

De integriteitsmeldingen die bij de gemeente Coevorden zijn ingediend, worden bijgehouden door de adviseur Arbo. In 2023 en 2024 zijn er geen formele integriteitsmeldingen ontvangen. In 2025 zijn er drie meldingen ontvangen, afkomstig van één melder. Bijgevoegd treft u het volgende document aan:

- Interne Melding Integriteitsschendingen _ Misstanden Gemeente Coevorden.

Toelichting: Dit document betreft een mailwisseling met de drie integriteitsmeldingen gedaan in 2025, inclusief bijlagen. De mailwisseling wordt gedeeltelijk openbaargemaakt. Openbaarmaking van de bijlagen wordt in zijn geheel geweigerd op grond van bescherming van de persoonlijke levenssfeer van melder en betrokkenen, artikel 5.1 lid 2 sub e Woo. Deze uitzonderingsgrond wordt verderop in het besluit toegelicht.

2. *Informatie van de externe vertrouwenspersoon*

3. *Rapporten, adviezen van de externe vertrouwenspersoon waaronder in ieder geval: Themasesessies met leidinggevenden*

Bijgevoegd treft u de volgende documenten aan:

- 1.2 Jaarrapportage vertrouwenspersoon Gimd
- 1.3 Jaarverslag Vertrouwenspersoon 2024 ArboUnie
- Bijlage – Jaarbericht vertrouwenspersoon 2023 – Gemeente Coevorden
- FW_Sheets & evaluatie
- Mail Besluit over stand van zaken integriteitscommissie

Toelichting: Dit document betreft een mail met bijlagen. De mailwisseling wordt gedeeltelijk openbaargemaakt. Openbaarmaking van de bijlagen bij deze mail wordt in zijn geheel geweigerd op grond van bescherming van de persoonlijke levenssfeer van melder en betrokkenen, artikel 5.1 lid 2 sub e Woo. Deze uitzonderingsgrond wordt verderop in het besluit toegelicht.

4. *Informatie omtrent de redenen om twee interne vertrouwenspersonen aan te stellen*
Bijgevoegd treft u de volgende documenten aan:

- 20240912-Brief aan OR-verzoek om advies_interne vertrouwenspersoon
- Advies interne vertrouwenspersoon
- Brief OR advies op aanstelling interne vertrouwenspersoon (29-10-2024)
- CMT advies interne vertrouwenspersoon

5. *Stukken van de Overlegvergaderingen*

Bijgevoegd treft u de volgende documenten aan:

- Notulen overlegvergadering OR 12 januari 2023
- Notulen overlegvergadering OR 14 april 2023
- Notulen overlegvergadering OR 18 maart 2024
- Notulen overlegvergadering OR 25 januari 2024

6. *Informatie van de Arbo-coördinator*

Bijgevoegd treft u de volgende documenten aan:

- Arbo Jaarverslag 2023
- Arbo Jaarverslag 2024
- integriteit_Regeling_Klokkenluiders_gemeente_Coevorden_2002
- Kadernota integriteit Coevorden 2016 getekend
- Processschema integriteitschending 2
- Protocol onderzoek integriteitschending Coevorden 2017
- Regeling melden integriteitsschending concept 2017-02-2023

7. De uitkomsten van het Medewerker Welzijnsonderzoek (MWO) en 2daysmood

Met betrekking tot dit onderdeel worden geen documenten verstrekt, omdat deze informatie geen verband houdt met de publieke taak. Dit wordt verderop in het besluit onder *Toelichting publieke informatie* nader toegelicht.

8. De adviezen en informatie op dit gebied van de bedrijfsarts WerkFijn

Met betrekking tot dit onderdeel worden geen documenten verstrekt, omdat deze informatie geen verband houdt met de publieke taak. Dit wordt verderop in het besluit onder *Toelichting publieke informatie* nader toegelicht. Daarnaast zou het openbaar maken van adviezen van de bedrijfsarts niet opwegen tegen de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen (artikel 5.1 lid 2 sub e Woo).

Toelichting publieke informatie

Op grond van artikel 4.1 lid 1 Woo, kan eenieder een verzoek om publieke informatie richten tot een bestuursorgaan. Het begrip *publieke informatie* wordt in artikel 2.1 Woo gedefinieerd als: 'informatie neergelegd in documenten die berusten bij een orgaan, persoon of college als bedoeld in artikel 2.2, eerste lid.'

Het begrip *documenten* wordt in datzelfde artikel uitgelegd als: 'een door een orgaan (...) opgemaakt of ontvangen schriftelijk stuk of ander geheel van vastgelegde gegevens dat naar zijn aard verband houdt met de publieke taak van dat orgaan (...);'

De documenten dienen gerelateerd te zijn aan het uitoefenen van publiek gezag of andere bestuurstaken.

De documenten moeten naar hun aard verband houden met de publieke taak. De gevraagde documenten onder punt 7 en 8 houden geen verband met de publieke taak. Deze informatie is niet gerelateerd aan het uitoefenen van de bij wet aan het college van burgemeester en wethouders opgedragen publieke taken.

Bescherming persoonlijke levenssfeer

Wij besluiten de genoemde documenten openbaar te maken, met uitzondering van de persoonsgegevens die daarin staan. Wij hebben de namen van inwoners en ambtenaren weggelakt. Daarnaast hebben we contactgegevens (e-mailadressen, telefoonnummers etc.) en andere informatie weggelakt die herleidbaar zijn tot personen en die inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer (artikel 5.1 lid 2 sub e Woo). Hierbij overwegen wij dat het openbaar maken van persoonsgegevens voor iedereen leesbaar en onomkeerbaar is. Bij de informatie in de opgevraagde documenten weegt naar ons oordeel de persoonlijke levenssfeer van de betrokken persoon zwaarder dan het belang van openbaarheid van deze informatie. Namen van de burgemeester, wethouders, gemeentesecretaris en (gekozen) politici maken wij wel openbaar, omdat deze personen vanuit hun functie in de openbaarheid treden.

Concurrentiegevoelige bedrijfs- en fabricagegegevens

Informatie kan niet openbaar worden gemaakt als dit de bescherming van concurrentiegevoelige bedrijfs- en fabricagegegevens schaadt en dit belang zwaarder weegt dan het belang van openbaarheid (artikel 5.1 lid 2 sub f Woo). Deze uitzonderingsgrond beschermt concurrentiegevoelige bedrijfsgegevens/fabricagegegevens die niet vertrouwelijk aan de overheid zijn verstrekt. In één document staan concurrentiegevoelige bedrijfsgegevens. Het gaat in dit document om prijsstellingen in een offerte. Concurrenten kunnen daar hun voordeel mee doen en dat is niet wenselijk voor de partij die deze gegevens met de gemeente heeft gedeeld. Het belang om deze partij(en) te beschermen vinden wij in dit geval zwaarder wegen dan het belang van openbaarheid. Deze informatie maken wij daarom niet openbaar.

Buiten reikwijdte

In de vier notulen van de Overlegvergadering (punt 5) is informatie weggelakt die buiten de reikwijdte van het verzoek valt. Het gaat daarbij om onderwerpen die geen betrekking hebben op hetgeen in het Woo-verzoek gevraagd is.

Reeds openbare documenten

Bij de inventarisatie zijn ook documenten aangetroffen die reeds openbaar zijn. Deze documenten kunnen en hoeven wij niet opnieuw te openbaren, maar een verwijzing naar de vindplaats volstaat. Het betreft de volgende documenten met een URL naar de vindplaats:

- Kadernota integriteit Coevorden 2016
<https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR434281/1>
- Regeling melden integriteitsschending Gemeente Coevorden 2017
<https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR608514/1>

Publicatie op onze website

Uw Woo-verzoek, het besluit en de openbaargemaakte documenten worden ook op onze website geplaatst (www.coevorden.nl/publicaties-wet-open-overheid). Zo is de informatie voor iedereen beschikbaar. Een Woo-verzoek gaat namelijk over het openbaar maken van documenten voor iedereen. In deze documenten zijn persoonsgegevens onleesbaar gemaakt.

Niet mee eens?

Vindt u dat het besluit onjuist is, of bent u het er niet mee eens? Schrijf dan een bezwaarschrift aan de gemeente. Het bezwaarschrift moet aan een aantal eisen voldoen. Geef aan waarom u het niet eens bent met het genomen besluit. Vermeld de datum van uw bezwaarschrift en vergeet niet uw bezwaarschrift te ondertekenen. Stuur het bezwaarschrift binnen zes weken na de verzenddatum van dit besluit naar: college van burgemeesters en wethouders, Postbus 2, 7740 AA Coevorden. U kunt ook digitaal bezwaar maken. Kijk hiervoor op de website: www.coevorden.nl/bezwaarschrift-indienen.

Heeft u vragen over deze brief?

Neem dan contact op via telefoonnummer 14 0524 of per mail: info@coevorden.nl.

Wilt u bij vervolgcorrespondentie zaaknummer 26997-2025 vermelden. Op die manier kunnen wij u beter en sneller van dienst zijn.

Met vriendelijke groet,
namens het college van burgemeester
en wethouders van Coevorden,



Gemeente Coevorden
7740 AA Coevorden
Nederland
info@coevorden.nl

Odoorn, 25 april 2025

Betreft: indiening Woo-verzoek 01 Integriteitschendingen

Zeer geachte heer/mevrouw,

Met een beroep op art. 4.1 van de Wet open overheid (hierna: Woo) verzoek ik, [REDACTED], om openbaarmaking van hieronder nader te specificeren informatie bij of onder u.

Het onderwerp waarover ik informatie vraag, is: **Integriteitsschendingen**.

Betreffende de periode van 01-01-2023 tot en met 25 april 2025, met als doel het verkrijgen van publieke informatie in relatie tot het beschermen van ambtenaren; het bieden van een veilige werkomgeving en het in kaart brengen van misstanden op dit gebied.

Inleiding

De laatste tijd bestaat veel aandacht in de media omtrent integriteitmisstanden en grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer bij overheidsinstellingen, zoals gemeenten.

Informatie

Concreet wordt u verzocht om (kopie van) de volgende informatie:

- **Meldingen die zien op een onveilige werkomgeving;** waaronder discriminatie; ambtsmisdrijven; ongewenste omgangsvormen en integriteitsmeldingen. Met inbegrip van (voor)onderzoeken; aanbevelingen; afdoeningen;

- **Informatie van de externe vertrouwenspersoon** (inclusief persoonlijke (beleids-)opvattingen, waaronder voorstellen, argumenten, aanbevelingen, conclusies en besluiten);

- **Rapporten, adviezen van de externe vertrouwenspersoon waaronder in ieder geval: Themasessies met leidinggevenden** (inclusief persoonlijke (beleids-)opvattingen, waaronder voorstellen, argumenten, aanbevelingen, conclusies en besluiten).

- **Informatie omtrent de redenen om twee interne vertrouwenspersonen aan te stellen** (inclusief persoonlijke (beleids-)opvattingen, waaronder voorstellen, argumenten, aanbevelingen, conclusies en besluiten);

- **Stukken van de Overlegvergaderingen** (inclusief persoonlijke (beleids-)opvattingen, waaronder voorstellen, argumenten, aanbevelingen, conclusies en besluiten);

- **Informatie van de Arbo-coördinator** (inclusief persoonlijke (beleids-)opvattingen, waaronder voorstellen, argumenten, aanbevelingen, conclusies en besluiten);

- **De uitkomsten van het MWO en 2daysmood** (inclusief persoonlijke (beleids-)opvattingen, waaronder voorstellen, argumenten, aanbevelingen, conclusies en besluiten);

- **De adviezen en informatie op dit gebied van de bedrijfsarts WerkFijn** (inclusief persoonlijke (beleids-)opvattingen, waaronder voorstellen, argumenten, aanbevelingen, conclusies en besluiten);

Het verzoek om bovengenoemde informatie ziet op documenten; e-mails (inclusief bijlagen), whatsapp-gesprekken, SMS, verstuurde brieven/ agendastukken/ verslagen van bijeenkomsten die zijn opgesteld voor intern beraad en externe correspondentie en gespreksverslagen (brieven, e-mails inclusief die bijlagen, sms'jes en WhatsApp-berichten).

Doorgeleiding

Daar waar documenten zich niet onder u bevinden en/of u er mee bekend bent dat tevens bij één of meer andere bestuursorganen informatie berust met betrekking tot dit onderwerp, verzoek ik u zonder opleggen van termijnen doorgeleiding van dit verzoek naar het juiste orgaan. Mocht dat inderdaad gebeuren, dan ontvang ik daarover graag bericht.

Mondelinge toelichting

Mocht u vragen hebben over de precieze interpretatie of de gewenste afhandeling van dit verzoek, dan ben ik graag bereid een nadere toelichting te geven. Ik verzoek u hierover zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen twee weken na ontvangst van mijn Woo-verzoek contact op te nemen.

Reeds openbare informatie

Mocht de door mij gevraagde informatie reeds in een voor mij gemakkelijk toegankelijke vorm openbaar beschikbaar zijn, dan verzoek ik u mij naar de vindplaats te verwijzen.

Bescherming persoonlijke levenssfeer

Indien u tot het oordeel komt dat het belang van bescherming van de persoonlijke levenssfeer integrale openbaarmaking van documenten in de weg staat, verzoek ik subsidiair om openbaarmaking met weglating van de persoonsgegevens, zij het dan uitsluitend van personen die niet uit hoofde van hun functie in de openbaarheid treden. Wanneer u persoonsnamen niet openbaar wilt maken verzoek ik u deze te vervangen door een nummer, zodat de betrokkenheid van eenzelfde persoon bij meerdere aspecten of situaties zichtbaar blijft, ook al is dat dan anoniem.

Persoonlijke beleidsopvattingen?

Wanneer u van mening bent dat persoonlijke beleidsopvattingen in documenten opgesteld voor intern beraad integrale openbaarmaking van die documenten in de weg staan, verzoek ik subsidiair om openbaarmaking van de persoonlijke beleidsopvattingen in niet tot de betrokken herleidbare vorm, en meer subsidiair om openbaarmaking van de feitelijke informatie die geen persoonlijke beleidsopvatting is.

Samenvattingen van documenten

Mocht u documenten niet openbaar kunnen maken, dan vraag ik subsidiair om een zakelijke weergave van de inhoud of een samenvatting.

Motivering bij weigering

Bij gehele of gedeeltelijke weigering van een document verzoek ik u de weigering per document respectievelijk per alinea te motiveren. Niet alleen met verwijzing naar het betreffende Woo-artikel, maar tevens met onderbouwing waarom die weigeringsgrond zwaarder weegt dan het algemeen belang van openbaarheid.

Voorkeur digitale verstrekking

Ik verzoek u de gevraagde informatie die digitaal bij u aanwezig is in digitale vorm te verstrekken. De informatie die alleen analoog ('hard copy') in uw archief aanwezig is, ontvang ik bij voorkeur in digitale vorm en anders een kopie. Indien u voornemens bent om hiervoor kosten in rekening te brengen, verzoek ik u vooraf contact met mij op te nemen onder opgave van de hoogte daarvan.

Inventarislijst

Ik verzoek u om als onderdeel van de beslissing een inventarislijst op te nemen.

Tot slot

Graag ontvang ik schriftelijk (per brief of per e-mail) een bevestiging van de ontvangst van dit Woo-verzoek. Mocht u belanghebbenden de gelegenheid gaan bieden tot het geven van zienswijzen dan ontvang ik daarvan graag vooraf schriftelijk of per e-mail bericht.

Het verzoek is om de informatie zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken gerekend vanaf de dag na die waarop het verzoek is te ontvangen.

Ik verzoek u mijn verzoek in behandeling te nemen, met verwijzing naar Woo-verzoek 2023-06-30 integriteitsschendingen.

Met vriendelijke groet,

A rectangular area of the document has been completely redacted with a dark grey color, obscuring a signature or name.

Nr.

1

Document

Interne Melding Integriteitsschendingen _ Misstanden Gemeente Coevorden (geanonimiseerd).pdf

Beoordeling **Woo**
Deels openbaar 5.1.2e

Nr. Document

- 1 1.2 Jaarrapportage vertrouwenspersoon 2024 Gimd.pdf
- 2 Bijlage - Jaarbericht vertrouwenspersoon 2023 - Gemeente Coevorden.pdf
- 3 1.3 Jaarverslag Vertrouwenspersoon 2024 ArboUnie.pdf
- 4 Mail Besluit over stand van zaken integriteitscommissie en vervolg.msg
- 5 FW_ Sheets & evaluatie (geanonimiseerd).pdf

| Beoordeling | Woo | Afzender | Ontvanger |
|--------------------|-------------------|-----------------|------------------|
| Volledig openbaar | | | |
| Volledig openbaar | | | |
| Deels openbaar | 5.1.2e | | |
| Deels openbaar | 5.1.2e | | |
| Deels openbaar | 5.1.2e, 5.1.2f | | |

Nr. Document

- 1 20240912-Brief aan OR-verzoek om advies_interne vertrouwenspersoon.pdf
- 2 Brief OR advies op aanstelling interne vertrouwenspersoon (29-10-2024).pdf
- 3 CMT advies interne vertrouwenspersoon.docx
- 4 Advies interne vertrouwenspersoon.docx

| Beoordeling | Woo |
|--------------------|------------|
| Deels openbaar | 5.1.2e |

| Nr. | Document | Beoordeling |
|------------|--|--------------------|
| 1 | Notulen overlegvergadering OR 12 januari 2023.docx | Deels openbaar |
| 2 | Notulen overlegvergadering OR 14 april 2023.docx | Deels openbaar |
| 3 | Notulen overlegvergadering OR 25 januari 2024.docx | Deels openbaar |
| 4 | Notulen overlegvergadering OR 18 maart 2024.docx | Deels openbaar |

Woo

5.1.2e en buiten reikwijdte

5.1.2e en buiten reikwijdte

5.1.2e en buiten reikwijdte

Nr. Document

- 1 Arbo Jaarverslag 2023.pdf
- 2 Arbo Jaarverslag 2024.pdf
- 3 integriteit_Regeling_Klokkenluiders_gemeente_Coevorden_2002.pdf
- 4 Kadernota integriteit Coevorden 2016 getekend.pdf
- 5 Processschema integriteitschending 2.docx
- 6 Protocol onderzoek integriteitschending Coevorden 2017.pdf
- 7 Regeling melden integriteitsschending concept 2017-02-23.docx

| Beoordeling | Woo |
|--------------------|------------|
| Deels openbaar | 5.1.2e |
| Deels openbaar | 5.1.2e |
| Volledig openbaar | |
| Deels openbaar | 5.1.2e |

Van: "██████████ J" vrijdag 23 mei 2025 13:32
Verzonden: vrijdag 23 mei 2025 13:32
Aan: "██████████ J" <██████████ J@coevorden.nl>
Onderwerp: Interne Melding Integriteitsschendingen / Misstanden Gemeente Coevorden

Van: Kim Brinks - de Vries <k.brinks@coevorden.nl>

Verzonden: woensdag, februari 12, 2025 2:55 PM

Aan: [J @mailbox.org](mailto:@mailbox.org) <[J @mailbox.org](mailto:@mailbox.org)>

CC: [J nl](mailto:@nysingn.nl) <[J .nl](mailto:@nysingn.nl)>; [J .nl](mailto:@.nl); [J .nl](mailto:@.nl)

Onderwerp: RE: reactie: Interne Melding Integriteitsschendingen / Misstanden Gemeente Coevorden

Beste ██████████ J

Dank voor je mail en je reactie op mijn vraag.

Langs deze weg bevestig ik dat ik jouw *interne melding integriteitsschendingen* in behandeling ga nemen. De behandeling van de melding wordt opgestart en je ontvangt van mij een bericht zodra ik de melding bij de integriteitscommissie heb neergelegd. In dit bericht meld ik je dan ook de samenstelling van de integriteitscommissie.

De integriteitscommissie gaat een vooronderzoek doen naar aanleiding van jouw melding (artikel 14 lid 1 en 2) en vervolgens adviseren zij mij over de vervolgstappen (artikel 7 lid 3) en hier hoort ook een advies bij over het wel of niet instellen van een onderzoek. In onderstaande mail vraag je mij om de door jou gestelde feiten te betrekken in het onderzoek. Ik wil je alvast laten weten dat ik hierover pas een besluit neem als ik formeel heb besloten over het doen van een onderzoek, zodat ik ook het advies van de integriteitscommissie hierbij kan betrekken.

Met vriendelijke groet,

Kim Brinks

Van: [J @mailbox.org](mailto:@mailbox.org) <[J @mailbox.org](mailto:@mailbox.org)>

Verzonden: woensdag 12 februari 2025 09:08

Aan: Kim Brinks - de Vries <k.brinks@coevorden.nl>

CC: [J .nl](mailto:@.nl)

Onderwerp: reactie: Interne Melding Integriteitsschendingen / Misstanden Gemeente Coevorden

Urgentie: Hoog

LET OP: Dit bericht is afkomstig van buiten de organisatie. Controleer het mailadres van de afzender en klik NIET op links of bijlagen tenzij u de afzender en de inhoud van het bericht vertrouwt!

Beste Kim Brinks,

Dank voor de bevestiging dat de melding integriteitsschendingen ten aanzien van drie personen zijn ontvangen en dat je deze zult opstarten. Je vroeg mij jou nog te laten weten welke aspecten ik in het interne onderzoek wil laten meenemen.

Dit betreffen alle aspecten die in de documenten (Interne Melding Integriteitsschendingen/Misstanden Gemeente Coevorden) naar voren komen. De stukken zullen nog aangevuld worden met een afschrift van het verzoekschrift aan de kantonrechtsbank.

Hierbij opgemerkt dat er veel meer stukken en bewijsmiddelen zijn, dan wat je tot op heden hebt ontvangen. Desgevraagd kan ik deze delen, dan wel verwacht ik dat de onderzoekscommissie deze stukken binnenkort zal opvragen.

Op grond van artikel 11 van de Procedure melden integriteitsschending kan ik **ook** de afdeling van het Huis voor Klokkenluiders vragen om een onderzoek, dan wel volgt de externe klachtenprocedure na het volgen van de interne procedure bij de gemeente Coevorden, ex artikel 4 tweede lid Klachtenprocedure ongewenst gedrag. Hierop beraad ik mij nog. Artikel 18 vierde lid van de Procedure melden integriteitsschending biedt mij de mogelijkheid om, na de interne procedure, mij te wenden tot de

Graag verneem ik, ex artikel 14 derde lid van de Procedure melden integriteitsschending, of door jou een externe instantie van de interne meldingen misstanden op de hoogte wordt gebracht.

Dan is er nog de klacht naar bij de Nederlandse Arbeidsinspectie, vanwege de onveilige werkomgeving op grond van de Arbeidsoomstandighedenwet. Deze klacht zal aanstaande vrijdagmiddag worden verzonden, zoals de zaken er nu voor staan.

Kort samengevat

De korte samenvatting is wel erg summier. Graag vul ik deze aan met:

[J] en [J] hebben zich stelselmatig schuldig gemaakt aan pesten en discriminatie.

[J] en [J] hebben zich niet gedragen als goed ambtenaar, zorgden voor een onveilige werkomgeving, hadden moeten reageren op niet-integere zaken en hebben zich niet gehouden aan hun toezeggingen.

- Door toedoen van de werkgever is ziekteverzuim in de hand gewerkt, waardoor [J].
Door [J] is geen (na)zorg verleend en zijn Ziekteverzuim en re-integratie protocollen niet nageleefd.

Aanvulling op de Interne Melding

Ter aanvulling op het dossier geldt nog de aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid dat

[J] melder doelbewust de organisatie heeft uitgewerkt. [J] heeft zijn opvallende woorden daadwerkelijk kracht bijgezet. *Als je niet past in het team, dan is hier geen plek voor jou.*

[J] sprak bij herhaling niet met melder, maar over melder. Behalve op het moment dat het er wel toe deed, tijdens het afrondingsgesprek met de mentor van melder. Die werd niet door [J] bevraged naar de begeleiding en ontwikkeling van melder. Dit werd door [J] ook nagelaten bij andere collega's, ofschoon melder [J] hierom nadrukkelijk heeft verzocht. [J] weigerde om de signalen (pesten en goede samenwerking met anderen) van melder te onderzoeken. Ten aanzien van melders functioneren heeft nimmer een beoordeling plaatsgevonden, laat staan dat die conform de daartoe aangewezen HR-gesprekcyclus is vastgelegd in het personeelsdossier. Ofschoon [J] erkende op de hoogte te zijn van buitensluiting en de stroeve samenwerking met [J], is hiervan nooit werk gemaakt. Ofschoon bekend was welke [J] consequenties dit voor melder had, medegenomen het feit dat [J] open en eerlijk is geweest over [J]

[J] Het aanspreken van [J] door de ambassadeur van het Medewerker Welzijn onderzoek leidde niet tot verbetering. Zelfs [J] merkte op dat de gemeente [J] gewoon kwijt wilde. [J] verklaarde op 19 november het ontslag al lang en breed te hebben voor besproken met het team, met HR en met zijn leidinggevende.

Ik verzoek dat deze opbouw aan feiten en het effect worden meegenomen in het onderzoek.

Declaraties

Tot slot verzoek ik nog aandacht voor het volgende. Op 5 februari meldde jullie advocaat dat de ingediende declaraties betaalbaar zijn gesteld. Tot op heden heb ik echter nog geen gelden ontvangen. Het verzoek is om de betalingen deze week af te ronden.

Met vriendelijke groet,

[J]

De afzender sluit elke aansprakelijkheid uit in verband met het niet juist, onvolledig of niet tijdig overkomen van de informatie in deze e-mail, evenals voor de gevolgen hiervan. Aan dit bericht kunnen geen rechten worden ontleend. Dit e-mailbericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Wilt u direct contact opnemen indien deze e-mail bij vergissing bij u terecht is gekomen? Ik verzoek u in dat geval de e-mail te vernietigen, de inhoud ervan niet te gebruiken en niet onder derden te verspreiden, omdat het bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten.

RE: Interne Melding Integriteitsschendingen / Misstanden Gemeente Coevorden

Tuesday 11 February 2025 12:45

k.brinks@coevorden.nl

Geachte [J] beste [J],

Hierbij bevestig ik de ontvangst van jouw e-mail, met 11 bijlagen, van 8 februari 2025 met als onderwerp 'Interne Melding Integriteitsschendingen / Misstanden Gemeente Coevorden' ("de

Melding"). Een afschrift van de Melding is bijgevoegd.

De Melding

In de Melding verzoek je mij om drie interne integriteitsonderzoeken op te starten, namelijk ten aanzien van [REDACTED] J, [REDACTED] J en [REDACTED] J. De onderbouwing van de Melding volgt met name uit twee van de bijgevoegde documenten, namelijk het document getiteld 'Interne Meldingen Integriteitsschendingen Gemeente Coevorden' en het document getiteld 'Misstanden bij de gemeente Coevorden'. Je schrijft dat deze beide documenten in onderling verband en samenhang moeten worden bezien.

In de Melding breng jij, kort samengevat, het volgende naar voren:

- Jij hebt onvoldoende begeleiding gekregen om voldoende vertrouwd te raken met het complexe beleidsgebied van [REDACTED] J.
- Het oordeel over jouw functioneren is niet op juiste wijze tot stand gekomen en het besluit om jouw arbeidsovereenkomst niet voort te zetten is niet toereikend onderbouwd.
- Jij mocht erop vertrouwen dat jouw arbeidsovereenkomst zou worden voortgezet.
- Jij hebt je vanaf dag één buitengesloten en gepest gevoeld.
- Signalen die jij daarover meerdere keren en op meerdere plekken hebt afgegeven, zijn niet serieus genomen en zelfs stelselmatig genegeerd.
- Jij vermoedt dat het ontslag verband houdt met de eerder door jou gedane meldingen.

De Procedure

Op de Melding is de Procedure melding integriteitsschending uit het personeelshandboek van de gemeente Coevorden ("de Procedure") van toepassing. De Procedure regelt dat een melding intern kan worden gedaan en in sommige gevallen extern. Een externe melding kan, afhankelijk van de situatie, onder andere worden gedaan bij het Huis voor Klokkenluiders ("het HvK") of bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag ("de LKOG"). Uit de Procedure vloeit voort dat dezelfde melding niet gelijktijdig zowel intern als extern wordt behandeld. Dit brengt mij op het volgende.

De behandeling van de Melding

Ik vind het belangrijk dat de Melding die jij doet, zorgvuldig en op de juiste plek wordt behandeld. In de Melding verzoek je mij drie integriteitsonderzoeken te starten. Tegelijkertijd schrijf je in de documenten 'Interne Meldingen Integriteitsschendingen Gemeente Coevorden' en 'Misstanden bij de gemeente Coevorden' dat je ook meldingen zult doen bij (onder andere) het HvK en bij de LKOG.

Zoals ik hierboven heb aangegeven, kan dezelfde melding niet gelijktijdig intern en extern worden behandeld. Wil je mij daarom op kort mogelijke termijn laten weten welke aspecten van de Melding je via een interne melding aan de orde wilt stellen en over welke aspecten je een externe melding gaat doen?

Dit bepaal jij uiteraard geheel zelf. Wees je er wel van bewust dat voor de aspecten waarover je een externe melding zult doen, ik geen intern(e) onderzoek(en) kan opstarten. Ik kan de behandeling van de Melding pas daadwerkelijk opstarten indien duidelijk is op welke aspecten de interne melding zich moet richten.

Ik ontvang graag zo spoedig mogelijk jouw reactie op mijn vraag. Als je daar behoeft aan hebt, kan ik je, bijvoorbeeld in een persoonlijk gesprek, op weg helpen om tot een antwoord te komen.

Afsluiting

Jij sluit de Melding af met de uitnodiging om met jouw advocaat in overleg te treden. Wij zullen onze advocaat vragen opnieuw met jouw advocaat contact op te nemen.

Op persoonlijk vlak wil ik je, tot slot, zeggen dat het mij raakt dat jij het gevoel hebt dat je door collega's bij de gemeente Coevorden in de steek gelaten bent. Voor alle duidelijkheid: met deze persoonlijke noot kan en wil ik niet op de uitkomst van de onderzoeken vooruit lopen. De onderzoeken zullen namelijk moeten uitwijzen of en, zo ja, in hoeverre jij bij de gemeente Coevorden niet correct bent behandeld.

Ik stuur een kopie van deze brief naar jouw huisadres.

Met vriendelijke groet,

Kim Brinks – de Vries

gemeentesecretaris

Bijlage: afschrift van de Melding

Van: j@mailbox.org <j@mailbox.org>

Verzonden: zaterdag 8 februari 2025 11:03

Aan: 'k.brinks@coevorden.nl' <k.brinks@coevorden.nl>

CC: j@nl <j@nl>

Onderwerp: Interne Melding Integriteitsschendingen / Misstanden Gemeente Coevorden

Beste Kim Brinks,

Na overleg met de vertrouwenspersoon, j@nl, naar aanleiding van onderstaande mail verzoek ik u drie interne integriteitsonderzoeken op te starten, ten aanzien van j@nl,

j@nl en j@nl. Hierbij opgemerkt dat ik dit reeds eerder en vaker, via de daartoe aangewezen procedure tevergeefs heb verzocht. Namelijk op 20 november 2024 bij

j@nl op 28 november bij j@nl en op 9 december nogmaals bij j@nl.

Ik verwijst hiervoor naar de bijlagen: Interne Meldingen Integriteitsschendingen Gemeente Coevorden en Misstanden Gemeente Coevorden. Dit kan en zal niet zonder consequenties blijven.

Tevens zal ik nu een paar ondersteunende bijlagen toevoegen, die voor zichzelf spreken.

Het gehele dossier beslaat voorlopig 62 bijlagen en bewijsmiddelen. Deze zijn door de Integriteitscommissie Coevorden opvraagbaar en zullen tevens in de gerechtelijke procedure worden ingebracht.

In de loop van volgende week zullen de stukken van de advocaat klaarliggen ten behoeve van de externe meldingen bij het Huis voor Klokkenluiders, ten aanzien van de Integriteitsschendingen; bij de VNG ten aanzien van discriminatie en pesten; en bij de Nederlandse Arbeidsinspectie, vanwege de onveilige werkomgeving op grond van de Arbeidsomstandighedenwet

– gezien het feit de werkgever niets heeft gedaan om het pestgedrag te stoppen; het pestgedrag aantoonbaar gedurende maanden in stand heeft gehouden, met een onrechtmatig ontslag als gevolg-. In de loop van volgende week zal dan ook het verzoekschrift naar de rechtbank gereed zijn.

Graag wil ik mijn drijfveren toelichten welke mede oorsprong vindt in het feit dat j@nl Zowel j@nl als j@nl

waren van dit gegeven op de hoogte. Daarom ben ik volhardend om de onderste steen boven te krijgen. Dan spelen de bewuste keuzes van j@nl en j@nl om blind voorbij te gaan aan de feiten plus de toonzetting van de advocaat ook een rol ten aanzien van mijn verdere stappen -zoals ook aangekondigd-.

Sinds mei 2024 heb ik nadrukkelijke signalen gegeven wat deze situatie met mij doet en heeft gedaan.

Op dit moment ben ik j@nl

Geconstateerd is dat j@nl het directe gevolg zijn van de werkgerelateerde gebeurtenissen van de afgelopen maanden. Waaraan toegevoegd dat uit verklaringen van de bedrijfsarts blijkt dat – toen ik hulp verzocht vanwege j@nl - de gemeente Coevorden de bedrijfsarts verboden heeft om mij te laten zien.

Meldingen bij Vertrouwenspersonen, de Bedrijfsarts, de Ambassadeur Medewerkers Welzijn Onderzoek, de directie en de Ondernemingsraad zijn allemaal vruchteloos gebleken.

De gemeente Coevorden heeft gedurende 10 maanden tot op heden niets serieus genomen, gaat de gesprekken daarover stelselmatig uit de weg en handelt tegen de adviezen van de bedrijfsarts in, met j@nl en een j@nl ten gevolge.

De hele situatie heeft de belangstelling gewekt van j@nl, redacteur Binnenlands Bestuur (specialiteit: integriteit, ondermijning, arbeidsmarkt) en auteur van het stuk: ‘*Integriteitscommissie Coevorden kwam nog nooit bijeen (01-07-2024)*’.

Te meer, nu duidelijk is geworden dat de gemeente Coevorden toch vaker issues heeft gehad met integriteitszaken die niet goed zijn opgepakt (18-03-2024). Als ook het gegeven dat er een stijgende lijn van meldingen bij de vertrouwenspersoon is vastgelegd.

De laatste tijd bestaat veel aandacht omtrent integriteit/misstanden en grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. De verwachting is dat op korte termijn persvragen aan de gemeente Coevorden zullen worden gesteld.

Ik verzoek u daarom drie interne integriteitsonderzoeken op te starten, conform de Procedure melden integriteitsschending, en mij daarvan terugkoppeling te geven als ook over het verloop en de uitkomsten daarvan.

Mocht u aanleiding zien om – afgezien de drie interne integriteitsonderzoeken – van gedachten te wisselen over de andere procedures, dan is mijn advocaat tot overleg bereid, mits dit op zéér korte termijn plaatsvindt.

Met vriendelijke groet,

J

De afzender sluit elke aansprakelijkheid uit in verband met het niet juist, onvolledig of niet tijdig overkomen van de informatie in deze e-mail, evenals voor de gevolgen hiervan. Aan dit bericht kunnen geen rechten worden ontleend. Dit e-mailbericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Wilt u direct contact opnemen indien deze e-mail bij vergissing bij u terecht is gekomen? Ik verzoek u in dat geval de e-mail te vernietigen, de inhoud ervan niet te gebruiken en niet onder derden te verspreiden, omdat het bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten.

Van: [REDACTED] J @mailbox.org <[REDACTED] J @mailbox.org>

Verzonden: donderdag 6 februari 2025 08:44

Aan: [REDACTED] J , [REDACTED] J <[REDACTED] J @arbounie.nl>

Onderwerp: Interne Melding Integriteitsschendingen

Goedemorgen [REDACTED] J ,

Dank voor jouw reactie [REDACTED] J

De gemeente gaat in het geheel niet in op de aangedragen feiten en dossiervorming. Dit betekent dat we nu bezig zijn met het verzoekschrift (dagvaarding) aan de rechtbank. Daarnaast zullen de klachten ook extern ingediend worden bij het Huis voor Klokkenluiders en de Arbeidsinspectie.

Het personeelshandboek geeft de mogelijkheid om via de vertrouwenspersoon een intern integriteitsonderzoek op te starten. Ik wil namelijk dat er (ook) een intern onderzoek zal plaatsvinden, maar de gemeente weigert dit consequent om op te pakken. Zelfs Kim Brinks heeft het links laten liggen.

Ik heb driemaal tevergeefs aan de werkgever melding gemaakt van misstanden, namelijk op 20 november 2024 bij [REDACTED] J op 28 november bij [REDACTED] J en op 9 december nogmaals bij [REDACTED] J . Wellicht kun je dit ook nog meenemen in het jaarverslag, aangezien integriteitmeldingen eerder ook niet goed door de gemeente zijn opgepakt (Notulen overlegvergadering OR 18 maart 2024).

Graag wil ik mijn motivatie toelichten, welke mede oorsprong vindt in het feit dat ik volhardend om de onderste steen boven te krijgen. Zowel [REDACTED] J als [REDACTED] J waren van dit gegeven op de hoogte. Daarom ben

Mag ik jou verzoeken om een officiële interne melding te doen bij het College B&W van integriteitsschendingen door [REDACTED] J , [REDACTED] J en [REDACTED] J

Dat kan vooreerst met de stukken in de bijlage.

Mogelijk volgen nog aanvullende stukken van de advocaat.

Met vriendelijke groet,

J

De afzender sluit elke aansprakelijkheid uit in verband met het niet juist, onvolledig of niet tijdig overkomen van de informatie in deze e-mail, evenals voor de gevolgen hiervan. Aan dit bericht kunnen geen rechten worden ontleend. Dit e-mailbericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Wilt u direct contact opnemen indien deze e-mail bij vergissing bij u terecht is gekomen? Ik verzoek u in dat geval de e-mail te vernietigen, de inhoud ervan niet te gebruiken en niet onder derden te verspreiden, omdat het bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten.

Van: [REDACTED] J @mailbox.org <[REDACTED] J @mailbox.org>

Verzonden: donderdag 23 januari 2025 15:00

Aan: [REDACTED] J , [REDACTED] J <[REDACTED] J @arbounie.nl>

Onderwerp: FW: Notulen overlegvergadering OR 18 maart 2024

Hallo [J],

Hoe is het met jou en [J]?

Vorige week heeft mijn advocaat de laatste brief verzonden aan de werkgever, zie bijlage.

Naar blijkt heeft de gemeente toch vaker issues gehad met integriteitszaken die niet goed zijn opgepakt, en waarvan de bestuurder heeft gezegd dat dit niet weer mag voorkomen. Als ook het gegeven dat er een stijgende lijn van meldingen is vastgelegd.

In mijn situatie heb ik geprobeerd bij de bedrijfsarts aan te kloppen. Deze liet mij weten dat de gemeente de keuze heeft gemaakt om mij niet meer door de bedrijfsarts te laten bijstaan. In het geheel is er geen contact geweest vanuit de werkgever, laat staan zorg of (toegezegde) hulp.

Omdat de werkgever aansprakelijk is, heb ik dit ook neergelegd bij de arbeidsongeschiktheidsverzekeraar, die op zijn beurt de werkgever aansprakelijk zal stellen.

Daarnaast heb ik vandaag [J]

[J] Bij gebrek aan ondersteuning door de werkgever.

Ik ben ondertussen erg benieuwd naar het advies vanuit de vertrouwenspersoon aan de gemeente.

Bij voorbaat dank voor jouw reactie.

Met vriendelijke groet,

[J]

De afzender sluit elke aansprakelijkheid uit in verband met het niet juist, onvolledig of niet tijdig overkomen van de informatie in deze e-mail, evenals voor de gevolgen hiervan. Aan dit bericht kunnen geen rechten worden ontleend. Dit e-mailbericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Wilt u direct contact opnemen indien deze e-mail bij vergissing bij u terecht is gekomen? Ik verzoek u in dat geval de e-mail te vernietigen, de inhoud ervan niet te gebruiken en niet onder derden te verspreiden, omdat het bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten.

Van: [J] <[J]@coevorden.nl>

Verzonden: donderdag 23 januari 2025 14:49

Aan: [J] <[J]@mailbox.org>

CC: [J] [J]

Onderwerp: Notulen overlegvergadering OR 18 maart 2024

NOTULEN OVERLEGVERGADERING ONDERNEMINGSRAAD donderdag 18 maart 2024

| | |
|---|--|
| 8 | <p>Een veilige werkomgeving in de organisatie</p> <p>Bestuurder geeft aan dat uit het jaarverslag 2023 van de vertrouwenspersoon naar voren komt dat er een stijgende lijn van meldingen te zien is. Ter vermelding: geen meldingen rondom seksueel grensoverschrijdend gedrag.</p> <p>Vertrouwenspersoon gaf aan dat deze stijgende lijn in lijn ligt met wat er landelijk gebeurt. Er is een advies gekomen om twee interne vertrouwenspersonen aan te wijzen. Vanuit BOT (Bedrijfs Opvang Team).</p> <p>Proces rondom integriteitsissue is destijds fout gelopen. Voor een volgende keer moet dit voorkomen worden.</p> <p>[J] gaat dit nog even afstemmen met [J]</p> |
|---|--|

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

Advies van uw vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon levert een belangrijke bijdrage in het bevorderen van sociale veiligheid in een organisatie. Gimd brengt jaarlijks verslag uit over de werkzaamheden van de vertrouwenspersoon binnen uw organisatie. De informatie die wij delen is altijd anoniem en nooit herleidbaar naar individuele personen.

Er is in het afgelopen jaar weinig contact geweest tussen uw organisatie en de Gimd vertrouwenspersoon. In deze rapportage geven wij u tips hoe u sociaal veilig werken het komend jaar breder op de kaart kunt zetten.



Meldingen

In 2024 is er vanuit uw organisatie 6 keer een beroep gedaan op mij als externe vertrouwenspersoon. Het gaat hierbij om in 2024 afgesloten trajecten van meldingen van grensoverschrijdend gedrag of meldingen over integriteitkwesties. Omdat het een klein aantal meldingen betreft, kan ik u geen toelichting geven zonder het risico op herleidbaarheid te lopen.

Om die reden ontvangt u van mij een rapportage met algemeen advies.

Ik wil benadrukken hoe belangrijk het is om een sociaal veilige werkomgeving te creëren. Sociaal veilig werken betekent dat medewerkers zich veilig voelen om vrij, ongestoord en onbevangen hun werk te kunnen doen. Dat er weinig meldingen zijn, wil niet altijd zeggen dat er sprake is van een sociaal veilige werkomgeving.

Bijgevoegd ontvangt u een Infographic met cijfers over de overall inzet van de Gimd vertrouwenspersonen. 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.

Speerpunten voor 2025

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. Gimd geeft u de volgende tips om de bewustwording van het belang van een sociaal veilige en integere organisatiecultuur te laten toenemen. Dit kunt u op de volgende manier doen:

Onder de aandacht brengen van sociale veiligheid binnen uw organisatie

U kunt het thema ‘sociale veiligheid’ binnen uw organisatie op de kaart zetten door bijvoorbeeld 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. De drempel is laag als zij weten waar ze terecht kunnen wanneer er behoefte is aan een vertrouwenspersoon.

Om de drempel te verlagen om contact met de vertrouwenspersoon op te nemen, is het belangrijk dat personeel binnen uw organisatie op de hoogte is van de volgende zaken:

Hoe is de vertrouwenspersoon te bereiken?

Het werkt drempelverlagend als uw personeel weet hoe zij de vertrouwenspersoon kunnen bereiken. Daarom is het belangrijk dat de contactgegevens goed vindbaar zijn.

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. Een vertrouwenspersoon is 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 opvang en begeleiding, één van de hoofdtaken van een vertrouwenspersoon.

Wie kan naar de vertrouwenspersoon?

Iedereen binnen de organisatie mag contact opnemen met de vertrouwenspersoon. Iedereen, dus zowel uitvoerende medewerkers als leidinggevenden, HR-adviseurs, stagiaires kunnen bij de vertrouwenspersoon terecht om een melding te maken of advies te vragen.

Bepaalt de vertrouwenspersoon de vervolgstap?

Nee. Een vertrouwenspersoon onderneemt zelf geen actie. Een vertrouwenspersoon legt uit welke keuzes de melder heeft en wat de consequentie van die keuze is. De melder beslist zelf of deze actie onderneemt. Niks doen is één van de keuzes.



Jaarverslag Vertrouwenspersoon 2024

GEMEENTE COEVORDEN

**arbo
unie**

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Voorwoord | 3 |
| Landelijke cijfers en ontwikkelingen over sociale veiligheid | 4 |
| Doel en belang van een vertrouwenspersoon | 5 |
| Modernisering: Wet seksuele misdrijven 1 juli 2024 | 6 |
| Wet verplichting vertrouwenspersonen | 7 |
| Jouw organisatie | 8 |
| Interessante links vanuit Arbo Unie | 11 |
| Bronnenlijst | 12 |
| Checklist voor organisaties: | 13 |

Voorwoord

Sociale veiligheid is de basis van een gezonde en energieke werkomgeving. Wanneer medewerkers zich veilig voelen, kunnen ze goed functioneren, zich ontwikkelen en met succes bijdragen aan de ambities van een organisatie.

Het belang van een veilige werkomgeving kan niet voldoende benadrukt worden, en de rol van bestuurders is hierin van essentieel belang. De zogenaamde *tone at the top* is cruciaal. Dit betekent dat wij niet alleen op papier, maar ook in ons handelen het juiste voorbeeld moeten geven en actief uitdragen welk belang wij hechten aan sociale veiligheid. Alleen door onze rol als leiders serieus te nemen, kunnen we daadwerkelijk bijdragen aan een werkclimaat waarin iedereen zich veilig voelt om zich uit te spreken en zich te ontwikkelen. Het is onze plicht om ervoor te zorgen dat sociale veiligheid niet slechts een abstract begrip blijft, maar een fundamenteel onderdeel van het gedrag dat wij ook zelf laten zien.

Het omgaan met meldingen van ongewenst gedrag is voor bestuurders vaak een ingewikkelde en emotioneel belastende verantwoordelijkheid. Het is niet eenvoudig om zorgvuldige afwegingen te maken die recht doet aan alle betrokkenen. Bovendien zijn we gewend om op basis van feiten tot besluitvorming over te gaan en te handelen. In deze situaties is waarheidsbevinding vaak niet de route. Het stellen van vragen, het uitstellen van een oordeel is de kunst. Het gaat wellicht vaker over vertragen dan vlot richting een oplossing, over het handelen van onzekerheid, beleving en het hanteren van je eigen emoties hierbij.

Daarom nodig ik bestuurders van harte uit tot een open dialoog met de vertrouwenspersoon. Dit jaarverslag biedt daar een goede aanleiding voor, maar dat kan natuurlijk ook op andere momenten door het jaar heen.

J
co-CEO Arbo Unie

Landelijke cijfers en ontwikkelingen over sociale veiligheid

Sociale veiligheid blijft een groeiend aandachtspunt binnen Nederlandse organisaties. Recent cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) tonen aan dat 17% van de werkenden regelmatig te maken krijgt met ongewenst gedrag op de werkvloer, zoals pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. Dit betekent dat ruim een miljoen Nederlanders in hun werk geconfronteerd worden met situaties die hun welzijn en werkplezier ondermijnen.

De impact van deze problematiek is groot: slachtoffers melden gemiddeld 7 extra verzuimdagen per jaar, wat Nederlandse werkgevers jaarlijks 1,7 miljard euro kost aan ziekteverzuim en verminderde productiviteit. Organisaties die een cultuur creëren waarin medewerkers veilig ongewenst gedrag kunnen melden, hebben volgens onderzoek minder verzuim en een beter imago.

Een belangrijke trend, die we de afgelopen jaren zien, is de toename van meldingsbereidheid na maatschappelijke gebeurtenissen zoals de #MeToo-beweging en recente onthullingen in de media. Toch blijft er een taboe bestaan rond ongewenst gedrag, wat de noodzaak benadrukt van een proactieve aanpak. Dit omvat het inzetten van gecertificeerde vertrouwenspersonen (zoals LVV-register vertrouwenspersonen), het organiseren van bewustwordingstrainingen, het opnemen van sociale veiligheid in medewerkers-tevredenheidsonderzoeken, en het bespreekbaar maken van deze thema's in werkoverleggen en andere overlegvormen.

Daarnaast is sinds 18 februari 2023 de Wet bescherming Klokkenluiders van kracht, die organisaties met meer dan 50 medewerkers verplicht stelt om een meldregeling voor integriteitskwesties in te voeren. Deze meldregeling geeft werknemers de mogelijkheid om vermoedens van misstanden veilig te melden, wat bijdraagt aan een cultuur van openheid en vertrouwen.

Arbo Unie en sociale veiligheid

Arbo Unie ondersteunt organisaties bij het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. Dit doen we door vertrouwenspersonen te leveren die medewerkers oppangen, begeleiden en adviseren. Daarnaast bieden we trainingen voor leidinggevenden en medewerkers. En bieden we advies bij het ontwikkelen van beleid rondom sociale veiligheid. Zo helpen we organisaties om de negatieve impact van ongewenst gedrag te beperken en een positieve cultuur te bevorderen.

Doel en belang van een vertrouwenspersoon

Zoals hiervoor benoemd is een vertrouwenspersoon een belangrijke schakel in het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. Door de inzet van een vertrouwenspersoon worden de meeste problemen adequaat en informeel opgelost. Zo kunnen medewerkers weer met een prettig gevoel aan het werk, behoud je medewerkers en verminder je verzuimkosten.

De vertrouwenspersonen van Arbo Unie zijn allemaal LVV-registervertrouwenspersoon. Dat betekent dat ze lid zijn van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. Om lid te kunnen worden en in het register opgenomen te kunnen worden moeten de vertrouwenspersonen de opleiding vertrouwenspersoon afgerond hebben én het examen vertrouwenspersoon afgelegd hebben bij de LVV. Voor herregistratie is het verplicht regelmatig Intervisie te hebben en her- en bijscholingen te volgen. Afgelopen jaar hebben de vertrouwenspersonen van Arbo Unie de her-/bijscholing 'Vertrouwenspersoon Integriteit' en 'Vertrouwenspersonen en Arbeidsconflict' gevuld. Daarnaast heeft men individueel ook nog aan deskundigheidsbevordering gedaan.

Hoe gaat de vertrouwenspersoon te werk?



Modernisering: Wet seksuele misdrijven 1 juli 2024

De Wet seksuele misdrijven, die per 1 juli 2024 in werking is getreden, is een antwoord op veranderende maatschappelijke opvattingen rondom seksueel grensoverschrijdend gedrag. De wet heeft als doel de strafrechtelijke bescherming van slachtoffers te verbeteren en hun mogelijkheden om melding te maken te verruimen. Belangrijke wijzigingen zijn onder meer:

- *Veranderde strafbaarheidseisen:* Het is niet langer noodzakelijk om dwang te bewijzen. Vrijwilligheid en gelijkwaardigheid staan nu centraal.
- *Nieuwe strafbare feiten:* Seksuele intimidatie online en in de openbare ruimte zijn strafbaar gesteld.
- *Geen verjaring meer:* Voor ernstige seksuele misdrijven geldt voortaan geen verjaring.
- *Bij afhankelijkheidsrelaties:* De bewijslast wordt omgekeerd, wat het makkelijker maakt om dergelijke situaties strafrechtelijk te vervolgen

Impact voor organisaties en vertrouwenspersonen

De modernisering van de wet heeft ook implicaties voor organisaties. Het is van groot belang dat gedragscodes en klachtenregelingen worden geactualiseerd, zodat deze aansluiten bij de nieuwe wettelijke kaders.

Vertrouwenspersonen spelen hierin een centrale rol. Volgens de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) zijn hun taken uitgebreid met:

- *Preventie:* Het opstellen en naleven van duidelijke gedragsnormen binnen organisaties, inclusief voorlichting en training.
- *Begeleiding bij meldingen:* Het ondersteunen van melders bij grensoverschrijdend gedrag, zonder zelf feitenonderzoek te doen, en het wijzen op de mogelijkheid om aangifte te doen.
- *Informatieverzorging:* Het informeren van medewerkers over de wetswijzigingen en de rechten die deze met zich meebrengt.

De rol van Arbo Unie

Arbo Unie biedt ondersteuning bij het implementeren van deze nieuwe wetgeving binnen organisaties. Dit doen we door:

- *Advies en beleid:* Wij adviseren organisaties bij het herzien van gedragscodes en het ontwikkelen van handhavingsstrategieën.
- *Trainingen en workshops:* We organiseren trainingen om bewustzijn te vergroten en medewerkers te informeren over hun rechten en plichten.
- *Vertrouwenspersonen:* Onze vertrouwenspersonen begeleiden melden en ondersteunen bij het opzetten van klachtenprocedures. Dit draagt bij aan een veilige werkomgeving waarin slachtoffers zich gesteund voelen om meldingen te doen.

Met de modernisering van deze wet hebben organisaties een duidelijke verplichting om actief bij te dragen aan een veilige werkplek. Arbo Unie is een strategische partner om deze transitie effectief vorm te geven.

Wet verplichting vertrouwenspersonen

Hoewel het wetsvoorstel om vertrouwenspersonen verplicht te stellen voor organisaties met meer dan 50 medewerkers nog niet definitief is aangenomen, wordt er binnen veel bedrijven al actief gewerkt aan deze belangrijke implementatie. Momenteel heeft meer dan 50% van de Nederlandse organisaties een vertrouwenspersoon, maar er is nog veel ruimte voor verbetering. Vooral de onafhankelijkheid en zichtbaarheid van vertrouwenspersonen zijn aandachtspunten.

Arbo Unie biedt vertrouwenspersonen die een solide basis bieden voor meldingen en advies. Met onze landelijke dekking en expertise helpen wij bedrijven aan de nieuwe norm te voldoen.

Een sociaal veilige werkplek is niet alleen een wettelijke verplichting maar ook een morele verantwoordelijkheid. Vertrouwenspersonen spelen hierin een sleutelrol door medewerkers een veilige plek te bieden om hun ervaringen te delen, en door organisaties te adviseren bij het terugdringen van grensoverschrijdend gedrag.

De trend van beperkte feedbackcultuur

Uit recent onderzoek blijkt dat veel organisaties kampen met een gebrekige feedbackcultuur. Werknemers geven aan dat ze zich vaak ongemakkelijk voelen bij het geven of ontvangen van feedback, vooral als het gaat om gevoelige onderwerpen zoals gedrag of werksfeer. Een cultuur waarin feedback wordt vermeden, belemmert niet alleen de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers maar ook het functioneren van teams.

Signalen uit de praktijk

De vertrouwenspersonen van Arbo Unie signaleren regelmatig dat een tekortschietende feedbackcultuur aan de basis ligt van veel meldingen over ongewenst gedrag, misverstanden en escalaties. Wanneer medewerkers zich niet gehoord voelen of wanneer er geen veilige ruimte is om zaken bespreekbaar te maken, ontstaan vaak grotere problemen. Melders geven vaak aan dat een gebrek aan heldere communicatie en structurele feedback heeft bijgedragen aan gevoelens van frustratie, onzekerheid of zelfs onveiligheid op de werkvloer.

Dit benadrukt hoe belangrijk het is dat leidinggevenden en medewerkers worden getraind in het geven en ontvangen van feedback. Het ontbreken hiervan kan leiden tot conflicten, demotivatie, en situaties waarin grensoverschrijdend gedrag onopgemerkt blijft of niet wordt aangepakt.

Regelmatige feedback is essentieel voor het oplossen van misverstanden en het verbeteren van prestaties. Het ontbreken ervan kan leiden tot conflicten, demotivatie en zelfs ongewenst gedrag dat onopgemerkt blijft.

Arbo Unie en feedbackcultuur

Bij Arbo Unie adviseren we organisaties over het creëren van een open feedbackcultuur. Dit doen we door het aanbieden van trainingen waarin medewerkers leren om op een constructieve manier feedback te geven en te ontvangen. Op deze manier draagt feedback bij aan een gezondere en effectievere werkcultuur.

Jouw organisatie

Dit hoofdstuk geeft inzicht in het aantal meldingen binnen jouw organisatie en de aard van deze meldingen. Per melding heeft de vertrouwenspersoon één of meerdere gesprekken gevoerd. Dit kunnen zowel gesprekken ter opvang of ter begeleiding bij verdere acties zijn.

Meldingen ongewenst gedrag

Er zijn dit jaar 3 meldingen ongewenst gedrag bij de vertrouwenspersonen (VP) binnengekomen. In onderstaande tabel staan het aantal meldingen per aard van de melding beschreven.

| Aard van de melding | Aantal meldingen | Meldingen bij interne VP | Meldingen bij externe VP |
|-----------------------------------|------------------|--------------------------|--------------------------|
| Machtsmisbruik of intimidatie | 0 | | |
| Seksuele intimidatie | 0 | | |
| Agressie en geweld | 0 | | |
| Pesten | 1x | | 1x |
| Discriminatie | 0 | | |
| Arbeidsconflict of hoge werkdruk* | 2x | | 2x |
| Anders.. | 0 | | |

* Hoge werkdruk is een onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting. De werkgever is hier vanuit de Arbo Wet verantwoordelijk voor. De vertrouwenspersonen spelen geen rol bij arbeidsconflicten of hoge werkdruk. Zij vangen de medewerker op en verwijzen dan door. Als er sprake is van ongewenste omgangsvormen, dan begeleiden de vertrouwenspersonen de medewerkers verder zoals bij andere meldingen.

Meldingen integriteit

Er zijn dit jaar geen meldingen integriteit bij de vertrouwenspersonen (VP) binnengekomen. In onderstaande tabel staan het aantal meldingen beschreven.

| Categorie | Aantal meldingen | Meldingen bij interne VP | Meldingen bij externe VP |
|---|------------------|--------------------------|--------------------------|
| Meldingen volgens Wet Bescherming Klokkenuiders | 0 | 0 | 0 |

Klachtencommissie

Er zijn dit jaar geen officiële klachten ingediend waar de vertrouwenspersoon bij betrokken is geweest. De externe klachtencommissie (Arbo Unie) is niet nodig geweest.

Overige activiteiten

| Onderwerp | Betreft | Omschrijving |
|--------------------------|----------------|---|
| Kennismaking | 17/7 15/10 | Met HR ivm start contract per 1/8 Met OR |
| Informatie en inspiratie | 21/11 12/12 | Dialoogsessie leidinggevend kader Spreekster: voorstellen externe VP |
| Advisering | | |

Conclusies en aanbevelingen

Ook dit jaar hebben we weer gemerkt dat medewerkers de weg naar de vertrouwenspersoon steeds beter weten te vinden. Het goed vindbaar zijn en eenvoudig contact op kunnen nemen met de vertrouwenspersoon draagt bij aan een lage drempel om contact op te nemen.

Als we kijken naar alle meldingen die wij als vertrouwenspersonen van Arbo Unie dit jaar behandeld hebben, dan gaan de meeste meldingen (41% van het totaal aantal meldingen) over intimidatie/machtsmisbruik. In de meeste gevallen heeft dit betrekking op de relatie medewerker – leidinggevende.

De rol van de leidinggevende is van groot belang bij het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. Zij hebben een voorbeeldfunctie in het uitdragen van de normen en waarden van de organisatie. In gesprekken met leidinggevenden komt vaak naar voren dat ze het aanspreken van medewerkers steeds lastiger vinden. Na het geven van functie gerelateerde feedback krijgen leidinggevenden vaker te horen dat medewerker zich niet veilig voelt. Feedback geven maar vooral ook ontvangen vinden we als mens lastig. Het is dus goed om op een moment dat er nog niks speelt met elkaar in gesprek te gaan over hoe om te gaan met feedback.

Sinds augustus 2024 wordt de rol van externe vertrouwenspersoon ingevuld door een vertrouwenspersoon van Arbo Unie. Na de 1e kennismaking met HR is er in november een dialoogsessie georganiseerd voor het leidinggevend kader van de Gemeente Coevorden. Hierin stond de dagelijkse praktijk en sociale veiligheid centraal. Deze sessie gaf aanleiding om met elkaar in gesprek te blijven over een mogelijk vervolg, ook voor andere lagen in de organisatie.

Naar aanleiding van een casus (die op dit moment ook nog speelt) adviseer ik de Gemeente Coevorden om samen met het leidinggevend kader nadrukkelijk te gaan kijken hoe leidinggevenden om kunnen gaan met meldingen van ongewenst gedrag door een medewerker. De dialoogsessie van november kan hiervoor gezien worden als goed startpunt en als vertrekpunt voor verder gesprek hierover. Doel is om een werksfeer te bewerkstelligen waarin medewerkers zich gehoord en serieus genomen voelen en eventuele meldingen zo laag mogelijk in de escalatie opgelost kunnen worden. Een workshop "sociale veiligheid voor leidinggevenden" zou hier een waardevolle bijdrage aan kunnen leveren. De arbeids- en organisatiedeskundigen van Arbo Unie, die ook de dialoogsessie in november begeleid hebben, kunnen hierbij ondersteunen.

De Gemeente Coevorden heeft de applicatie 2daysmoods, waarin medewerkers periodiek vragen krijgen overeen bepaald thema. De resultaten kunnen per team besproken worden. Hierin zouden ook een keer vragen op het gebied van sociale veiligheid aan bod kunnen komen. Daarmee wordt het onderwerp sociale veiligheid organisatiebreed bespreekbaar.

Deel dit jaarverslag gerust met belangstellenden binnen de organisatie. Heb je vragen over de Conclusies en Aanbevelingen neem dan gerust contact op met jullie vaste vertrouwenspersoon:

Naam:



Telefoonnummer:

Email:

J

J @arbounie.nl



Interessante links vanuit Arbo Unie

Naast onze dienstverlening organiseren we ook vaak webinars en podcasts en verzorgen we artikelen voor onze (potentiële) klanten om onze expertise te delen.

Webinar 'Van pesten naar sociaal veilig gedrag'

In het webinar zoomen we in op pestgedrag. Jaarlijks kost pestgedrag op werk, los van juridische procedures en imagobeschadiging, naar schatting 900 miljoen euro. Op donderdag 29 februari gaf [redacted] het webinar 'Van pesten naar sociaal veilig gedrag'. Na het webinar hebben de kijkers meer inzicht in het effect van pesten en hoe je hier als organisatie het beste mee kunt gaan. Dit zal uiteindelijk leiden tot meer werkplezier, betrokkenheid, energie en minder verzuim.

Benieuwd naar het webinar? Kijk hem [hier terug](#):

Webinar 'Geef werkstress door ongewenst gedrag geen kans'

Op 14 november gaven collega's [redacted] en [redacted] het webinar 'Geef werkstress' door ongewenst gedrag geen kans' voor klanten. Tijdens het webinar kwam aan bod:

- ➔ Relatie tussen werkstress en sociale veiligheid
- ➔ Het belang van sociale veiligheid voor medewerkers en organisatie
- ➔ Hoe je ongewenst gedrag signaleert en hoe je hiermee omgaat
- ➔ Hoe je voor een sociaal veilig werkklimaat zorgt en dit borgt in de organisatie
- ➔ Wat een sociaal veilig werkklimaat concreet oplevert

Benieuwd naar het webinar? Kijk hem [hier terug](#).

De Vertrouwenspersoon van Arbo Unie

Bekijk [deze video](#) en ontdek wat een vertrouwenspersoon voor jouw organisatie kan doen en betekenen.

Podcast met [redacted] en [redacted] 'Hoe geef je werkstress door ongewenst gedrag geen kans?'

In deze aflevering vertellen strategisch arbeids- en organisatieadviseur, [redacted], en vertrouwenspersoon, [redacted], wat het belang is van sociale veiligheid op de werkvloer. Ongewenst gedrag zoals pesten en intimidatie leidt vaak tot werkstress en langdurig verzuim, terwijl een sociaal veilige omgeving zorgt voor meer werkplezier, betrokkenheid en samenwerking. Hoe herken je ongewenst gedrag op de werkvloer? Wat kun je doen om dit gedrag effectief aan te pakken? Welke voordelen brengt een sociaal veilige werkcultuur jouw organisatie?

Beluister hier de podcast: [Hoe geef je werkstress door ongewenst gedrag geen kans?](#)

Artikel met [redacted] 'Sociale veiligheid is belangrijk voor de verbinding in je organisatie'

In deze tijd van hybride werken en toenemende individualisering verliezen medewerkers gemakkelijker de verbinding met hun organisatie en collega's. Terwijl die verbondenheid cruciaal is om stress buiten de deur te houden. Sociale veiligheid is hierbij een randvoorwaarde en tegelijkertijd is sociale onveiligheid een belangrijke stressor. Dubbel belangrijk dus. De Week van de Werkstress staat dit jaar dan ook in het teken van sociale veiligheid.

Lees hier het artikel: [sociale veiligheid is belangrijk voor de verbinding in je organisatie](#).

Bronnenlijst

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024). **Werknemers ervaren steeds vaker ongewenst gedrag.** Geraadpleegd op 5 december 2024, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/46/werknemers-ervaren-steeds-vaker -ongewenst-gedrag>

Rijksoverheid. (2024). **Nieuwe wet aanpak seksuele misdrijven gaat in per 1 juli 2024.** Geraadpleegd op 5 december 2024, van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2024/03/20/nieuwe-wet-aanpak-seksuele-misdrijven-gaat-in-per-1-juli-2024>

Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. (2023). **Richtlijnen voor LVV-register vertrouwenspersonen.** Geraadpleegd op 5 december 2024, van <https://www.lvv.nl>

Rijksoverheid. (2023). **Wet bescherming Klokkenluiders.** Geraadpleegd op 5 december 2024, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/integriteit-en-klokkenluiders/wet-bescherming-klokkenluiders>

Monitor Arbeid. (2024). **Implementatie vertrouwenspersonen in organisaties.** Geraadpleegd op 5 december 2024, van <https://www.monitorarbeid.tno.nl>

Arbo Unie. (2024). **Signalen uit de praktijk: Feedbackcultuur en sociale veiligheid.** Geraadpleegd op 5 december 2024, van <https://www.arbounie.nl>

Checklist voor organisaties:

Zorg dat je als werkgever voldoet aan de regels over sociale veiligheid en de Wet Bescherming Klokkenduiders.

1. Sociale veiligheid op de werkvloer

Beleid sociale veiligheid:

- Heeft de organisatie een schriftelijk beleid voor sociale veiligheid en een respectvolle werkcultuur?
- Is het beleid toegankelijk en goed gecommuniceerd naar alle medewerkers?

Preventie van ongewenst gedrag:

- Bestaat er een duidelijk beleid tegen intimidatie, discriminatie, seksueel ongewenst gedrag en pesten?
- Zijn er duidelijke gedragsregels die ongewenst gedrag voorkomen?

Training en bewustwording:

- Worden medewerkers en leidinggevenden regelmatig getraind in sociale veiligheid, inclusief omgang met grensoverschrijdend gedrag?
- Is er specifieke training voor leidinggevenden in het herkennen van en omgaan met sociale veiligheidsissues?

Klachtenprocedures:

- Is er een vertrouwelijke en laagdrempelige klachtenprocedure voor medewerkers die te maken hebben met ongewenst gedrag?
- Worden klachten serieus genomen en op tijd onderzocht?

Ondersteuning van slachtoffers:

- Is er een vertrouwenspersoon of een externe instantie waar medewerkers terecht kunnen voor ondersteuning bij sociale veiligheidskwesties?
- Worden er voldoende maatregelen getroffen om de veiligheid en het welzijn van slachtoffers te waarborgen?

Evaluatie en verbetering:

- Wordt het beleid rondom sociale veiligheid regelmatig geëvalueerd en waar nodig aangepast?
- Zijn er mechanismen om feedback van medewerkers te verzamelen over sociale veiligheid op de werkvloer?

2. Wet Bescherming Klokkenluiders

Klokkenluidersregeling:

- Heeft de organisatie een interne klokkenluidersregeling die voldoet aan de wettelijke vereisten?
- Is er een duidelijk, schriftelijk beleid waarin de procedure voor het melden van vermoedens van misstanden wordt uitgelegd?

Toegankelijkheid van meldingssystemen:

- Is er een veilige en anonieme manier voor medewerkers om misstanden te melden (bijv. een vertrouwenspersoon, anoniem meldpunt)?
- Is er een externe meldingsoptie indien interne meldingskanalen niet wenselijk zijn?

Bescherming tegen represailles:

- Worden medewerkers die misstanden melden beschermd tegen ontslag, benadeling of andere represailles?
- Is er een duidelijke communicatie over de bescherming van klokkenluiders?

Onderzoek en rapportage van melding:

- Is er een procedure voor het onafhankelijk onderzoeken van meldingen van misstanden?
- Wordt de klokkenluider op de hoogte gehouden van de voortgang en uitkomsten van het onderzoek?

Training en bewustwording:

- Worden medewerkers geïnformeerd over hun rechten en plichten als het gaat om de bescherming van klokkenluiders?
- Zijn leidinggevenden getraind in hoe ze adequaat moeten reageren op meldingen van misstanden?

Evaluatie van de klokkenluidersregeling:

- Wordt de werking van het meldingssysteem en de bescherming van klokkenluiders regelmatig geëvalueerd?
- Worden medewerkers betrokken bij het verbeteren van de meldingsprocedures en bescherming van klokkenluiders?

3. Algemeen: naleving en documentatie

Wetgeving en regelgeving:

- Is de organisatie op de hoogte van de geldende wet- en regelgeving met betrekking tot sociale veiligheid en de bescherming van klokkenluiders?
- Worden de relevante wettelijke vereisten tijdig geïmplementeerd en nageleefd?

- Worden alle belangrijke besluiten, meldingen en onderzoeken gedocumenteerd en bewaard voor toekomstige referentie?

Documentatie en communicatie:

- Zijn alle procedures en beleidsdocumenten (bijv. gedragscode, klokkenluidersregeling) goed gedocumenteerd en toegankelijk voor medewerkers?

Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid:

- Is er een aangewezen persoon of afdeling verantwoordelijk voor de implementatie en handhaving van het beleid voor sociale veiligheid en klokkenluidersbescherming?
- Wordt de verantwoordelijkheid voor het naleven van de wetgeving duidelijk gecommuniceerd naar alle medewerkers en leidinggevenden?

Een veilige werkplek waar medewerkers zich gesteund voelen

Deze checklist helpt organisaties te zorgen voor een veilige werkplek waar medewerkers zich gesteund voelen bij het melden van misstanden en waar sociale veiligheid centraal staat. Het naleven van de Wet Bescherming Klokkenluiders en het creëren van een positieve werkkultuur draagt bij aan de algehele gezondheid en effectiviteit van de organisatie.



Meer weten?

(088) 2726800
informatie@arbounie.nl
www.arbounie.nl

Arbo Unie B.V.
KCN Tower
Nevelgaarde 42
3436 ZZ Nieuwegein



Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

Advies van de Vertrouwenspersoon Gemeente Coevorden



De vertrouwenspersoon levert een bijdrage in het bevorderen van sociale veiligheid in uw organisatie. De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks verslag uit over zijn werkzaamheden en inzet. Dit gebeurt altijd in anonieme vorm en is niet herleidbaar naar personen. In het jaargesprek staat de vertrouwenspersoon met u stil bij diverse aspecten van sociale veiligheid in uw organisatie.

Meldingen

In 2023 is er vanuit de Gemeente Coevorden 10 keer een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon over klachten van grensoverschrijdend gedrag of meldingen over integriteitkwesties.

In de bijlage ziet u de cijfers over de inzet bij uw organisatie van de vertrouwenspersoon in 2023.

Tips

Het is voor medewerkers niet altijd duidelijk wat er met meldingen bij de vertrouwenspersoon gedaan wordt. Medewerkers moeten 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. Zonder toestemming van de medewerker worden geen verdere acties ondernomen. De vertrouwenspersoon stimuleert de medewerker om zelf stappen te zetten, eventueel in samenspraak met hun collega's, bij soortgelijke problemen. Leidinggevenden kunnen altijd een vertrouwenspersoon consulteren bij vragen en signalen. Vanuit onze ervaring en de contacten van het afgelopen jaar vindt u hierna een aantal adviezen en overdenkingen.

Voorlichting: Bij wie kan je terecht met een "niet pluis" gevoel? De vertrouwenspersoon is beschikbaar voor voorlichting aan leidinggevenden en medewerkers. Wat doet een vertrouwenspersoon en wat is sociale veiligheid?

Route: Zijn de interne routes helder? Weten medewerkers hoe ze een melding bij de vertrouwenspersoon kunnen doen of een klacht kunnen indienen? De vertrouwenspersoon geeft advies over de inhoud en vindbaarheid van de meldprocedure.

Toegankelijkheid: Is de vertrouwenspersoon voor iedereen toegankelijk? Is de vertrouwenspersoon vindbaar en voldoende geïntroduceerd binnen de organisatie?

Aandachtspunten: Zijn er vanuit de organisatie of vanuit de vertrouwenspersoon specifieke onderwerpen die aandacht vragen. Wat zijn de aandachtspunten op het gebied van sociale veiligheid het komende jaar en hoe kan de vertrouwenspersoon hierin bijdragen?

Toelichting

Op basis van onze dossierregistratie hebben we alle relevante cijfers voor inzet van de Gimd vertrouwenspersoon voor u op een rij gezet. In 2023 werd er meerdere keren door een medewerker beroep gedaan op de Gimd vertrouwenspersoon. In verband met klachten van grensoverschrijdend gedrag of meldingen over integriteitkwesties. Alle relevante cijfers over deze inzet vindt u in de infographic van 2023.

Het melden van integriteitkwesties bij de externe vertrouwenspersoon

Als er geen integriteitkwesties zijn gemeld, kan dit ook betekenen dat integriteitkwesties niet worden herkend door uw medewerkers, zij niet aan de bel durven trekken of onbekend zijn met de meldregeling en ook niet de rol en deskundigheid van de Vertrouwenspersoon bij het melden van integriteitkwesties. Het is vaak onbekend dat de vertrouwenspersoon de anonimiteit van de melder kan borgen en toch voor hen een melding kan doen. De externe vertrouwenspersoon kan als een eerste loket fungeren voor medewerkers bij klachten. Van belang is dan ook dat alle medewerkers weten wie de externe vertrouwenspersoon is en wat zijn taken zijn en hoe zij in contact kunnen komen met de vertrouwenspersoon. Binnen de Gemeente Coevorden is geen integriteitsfunctionaris. Dit kan een extra toevoeging en borging zijn binnen de organisatie met betrekking tot integriteit. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan het in kaart brengen van functies met een verhoogd risico en het scannen van andere integriteitsrisico's binnen de ambtelijke organisatie.

Veel organisaties zijn op dit moment bezig met het aanpassen van hun meldregeling en het inrichten van een meldpunt integriteit aan de nieuwe Wetgeving Bescherming Klokkenluiders.

De vertrouwenspersoon is niet het meldpunt voor de organisatie

Dit moet door de eigen organisatie worden opgepakt/ingericht.

Bij de externe vertrouwenspersoon kunnen medewerkers terecht voor informatie over de melding en welke route men heeft om te kunnen melden. Dit kan betekenen dat je namens de melder de melding doorzet bij integrity adviseur/ compliance officer. In dit geval blijft de melder anoniem (Zie bijgaande infographic) en de brochure van de overheid geeft een aantal mogelijkheden aan hoe dit goed ingericht kan worden binnen de organisatie [pdf \(overheid.nl\)](#) en informatie huis van de klokkenluiders over route.

Vertrouwelijkheid

Soms blijkt het voor medewerkers niet altijd duidelijk te zijn wat er met meldingen bij de vertrouwenspersoon gedaan wordt. Zo is het belangrijk dat medewerkers weten dat meldingen vertrouwelijk zijn en dus niet besproken worden met bijvoorbeeld de leidinggevende. Meldingen zijn ook nooit herleidbaar naar een individu. Ook in het administratieve proces rondom de melding is de anonimiteit van de medewerker altijd geborgd.

Eigen regie

De medewerker houdt zelf de regie over de melding. Zonder toestemming van de medewerker worden geen verdere acties ondernomen. Wel stimuleert de vertrouwenspersoon medewerkers om zelf stappen te zetten, eventueel in samenspraak met hun collega's, bij soortgelijke problemen. Leidinggevenden en andere betrokkenen kunnen altijd een vertrouwenspersoon consulteren bij vragen en signalen.

Duidelijk beleid en voorbeeldfunctie leidinggevenden

De basis van sociale veiligheid is een duidelijk beleid van de werkgever. Niet alleen op papier, maar juist in de praktijk zal dit beleid uitgedragen moeten worden. Ons advies is om hier actief op in te spelen en deze visie in woord en in voorbeeldgedrag uit te dragen. Kennis en training van leidinggevenden in het signaleren en hanteren van ongewenst gedrag is belangrijk omdat zij een belangrijke voorbeeldfunctie hebben.

Dialoogsessies

U kunt ook denken aan de zogenaamde dialoogtafels/sessies in een team. Dit zijn korte sessies met medewerkers om sociaal veilig werken op de werkvloer bespreekbaar te maken. Ook kunt u een campagne starten en deze op termijn herhalen om sociaal veilig werken te promoten. Bij veel van onze opdrachtgevers hebben we inmiddels voorbeelden gezien hoe goed dit werkt ter bevordering van de sociale veiligheid op de werkvloer.

Advies en conclusie

De meldingen over het afgelopen jaar laten geen duidelijke lijn zien. Meldingen komen vanuit verschillende plekken en lagen binnen de organisatie. Een aantal zaken vallen op: samenwerking met collega's of binnen een team of met de leidinggevende wat moeizaam verloopt. Vragen en zorgen rond ziekteproces onzekerheid over rechten en plichten. De privacywet en zorgvuldigheid bij ziekte en sollicitatieprocedure. Moeite met vertrouwen hierin naar de organisatie.

Veel wisselingen, nieuwe leidinggevende opnieuw vertrouwen moeten opbouwen maken dat zaken soms langer sudderen. Allerlei overwegingen spelen een rol: iemand de kans geven zich een eigen beeld te vormen, eerst inwerken enzovoort, terwijl voor de persoon in kwestie het al te lang geduurd heeft.

Bovendien nemen nieuwe leidinggevenden ook eigen waarden normen mee van de organisatie. Wat is leidend? De normen zoals een medewerker gewend was of niet dit is opnieuw aftasten. Dialoogsessies kunnen helpen het gesprek aan te gaan.

De vertrouwenspersoon is er als eerste opvang voor medewerkers; ze kunnen vragen en zorgen bespreken. Samen verkennen we oplossingen. Er zijn geen formele klachten gedaan via de vertrouwenspersoon. Zaken zijn informeel opgelost.

Van: "██████████ J" maandag 12 mei 2025 10:14
Verzonden: "██████████ J" <██████████ J@coevorden.nl>
Aan: "Kim Brinks - de Vries" <k.brinks@coevorden.nl>
Cc:
Onderwerp: FW: Sheets & evaluatie
Bijlage(n): Stellingen en voorbeelden.pptx, Sociale Veiligheid in Coevorden.pdf, Sociale Veiligheid offerte Gemeente Coevorden.pdf

Ho ██████████ J

Dit zijn alle bijlages van de sessie bij de leidinggevende.

Groetjes ██████████ J

Van: ██████████ J, ██████████ J <██████████ J@arbounie.nl>
Verzonden: vrijdag 22 november 2024 12:01
Aan: ██████████ J <██████████ J@coevorden.nl>
CC: ██████████ J, ██████████ J <██████████ J@arbounie.nl>; ██████████ J, ██████████ J <██████████ J@arbounie.nl>
Onderwerp: Sheets & evaluatie

Hi ██████████ J,

Heel hartelijk dank voor gisteren, ██████████ J, ██████████ J en ik kijken echt terug op een constructieve sessie waarbij we openheid in het team zagen en er een begin is gemaakt aan het voeren van gesprekken over sociale veiligheid. We zijn benieuwd wat je in de wandelgangen nog hoort de komende tijd. Zullen we nog een evaluatie inplannen, ook i.v.m. eventueel RI&E & PSA en/of er nog andere vervolgbehoefte bestaat? Dat overleg kan dan misschien ook nog samen met jouw opvolgster erbij, wanneer zou dat schikken?

Hierbij heb ik de sheets bijgevoegd, en ook de oefening met 'leg op volgorde van impact'. Dat is een mooie oefening die men met het team kan doen. De ervaring leert: Men komt er niet uit wat nou 'objectief' erger is, en dat is ook juist de bedoeling. Laten zien dat dit heel individueel ervaren wordt.

Voor ██████████ J, de gegevens van ██████████ J
+316 ██████████ J
██████████ J

Voor wat betreft de offerte, je had officieel akkoord gegeven maar kun je de offerte ook nog **digitaal tekenen**? Anders kunnen wij de factuur niet verwerken.

Met vriendelijke groet,

██████████ J
Arbeids- en Organisatieadviseur
arbo unie lekker in je vel

M +316 ██████████ J
T +318 ██████████ J
██████████ J@arbounie.nl

Een collega wordt bewust
niet uitgenodigd voor een
teamlunch.

Een collega geeft pas vlak voor een deadline cruciale projectinformatie door aan een teamlid, waardoor dat teamlid geen tijd heeft om zijn werk adequaat af te ronden.

Een leidinggevende verheft
zijn/haar stem naar
medewerker in een
discussie.

Er wordt regelmatig
geroddeld over een
specifieke collega.

Informatie over een project wordt met het team gedeeld, maar één teamlid wordt hier standaard buiten gehouden.

Een leidinggevende bekritiseert de werkprestaties van een teamlid in een volle vergaderzaal door te zeggen: “Dit is al de zoveelste keer dat je het verpest! Hoe moeilijk kan het zijn?”

Een collega spreekt een vrouwelijke medewerker consequent aan met “meisje” of “liefje” in plaats van haar naam te gebruiken, ook al heeft ze aangegeven dat ze dit storend vindt.

Terwijl een teamlid zijn idee presenteert, zitten een paar collega's achterin de zaal met hun ogen te rollen en te fluisteren

Twee collega's bespreken tijdens de lunchpauze hoe "inefficiënt" een teamlid werkt en doen suggesties over waarom diegene niet geschikt zou zijn voor het werk.

Dialoogsessie Sociale veiligheid

Gemeente Coevorden

[REDACTED], arbeids- en organisatieadviseur
[REDACTED], externe vertrouwenspersoon

21 november 2024



Voordat we beginnen

- **Laptops**
- **Telefoon op stil**
- **Tijds-check**
- **Pauze**
- **Sheets**



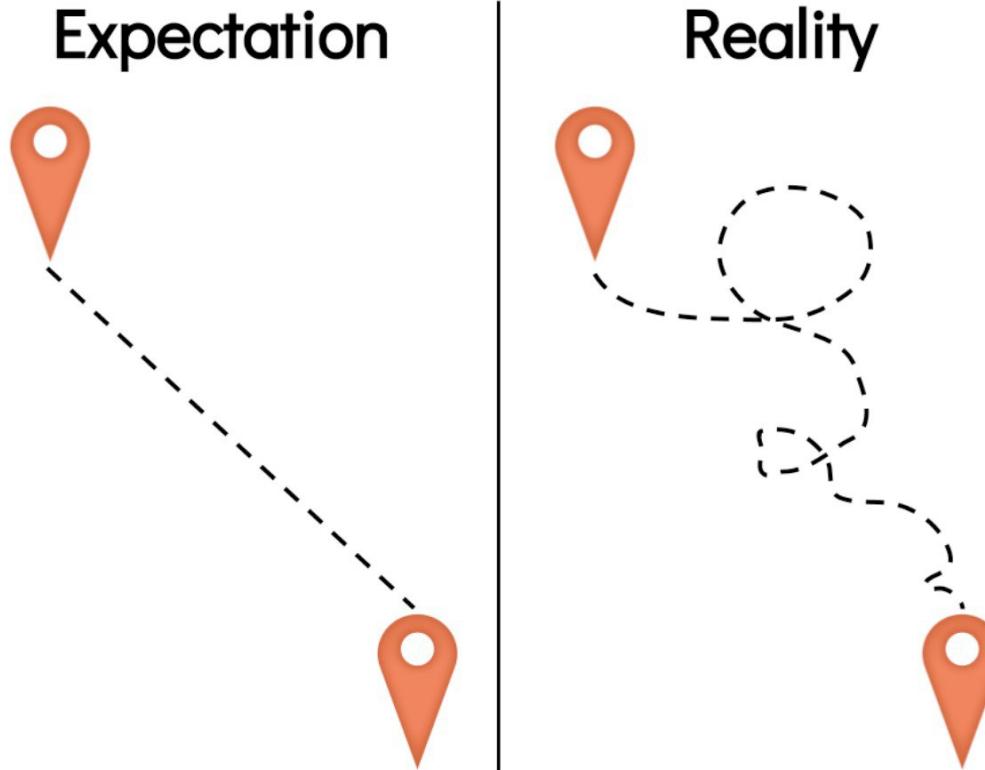
Even voorstellen



Doelen van vandaag

- Je weet wat een sociaal veilig werkclimaat is en wat niet;
- Je (her)kent je eigen invloed op sociaal veilig werkclimaat;
- Je hebt gereflecteerd op je eigen gedrag, waarden en normen;
- Jullie hebben onderling van gedachten gewisseld over het onderwerp;

Verwachtingen



Minister dreigt in te grijpen op universiteit vanwege sociale veiligheid

5 juli, 11:15 • 2 minuten leestijd

Pestkoppen terroriseren de werkvloer, 2,6 miljoen collega's de dupe: 'Dit zijn bizarre cijfers'

Treiteren, roddelen, uitlachen, kleineren: het gebeurt aan de loon op de werkvloer. Ruim een kwart van alle werkenden in Nederland aan weleens door een collega te zijn gepest. Bij één op de zes een leidinggevende betrokken, stelt vakbond CNV. „Dit zijn bizarre cijfers. Pesten en grensoverschrijdend gedrag mag geen enkele ruimte op de werkvloer”, verzucht voorzitter Piet Fortuin.

Ondanks maatregelen neemt ongewenst gedrag op de werkvloer toe

Nieuwe cursussen, vertrouwenspersonen en #MeToo-campagnes ten spijt, neemt het aantal incidenten omtrent ongewenst gedrag op de werkvloer niet af. Hoe kan dit?

Roddelen, iemand niet laten uitpraten: pesten gaat door na de kindertijd, zo herken je pestgedrag

2,5 miljoen werkende Nederlanders hebben er last van.

In de PMO's/ PAGO's van Arbo Unie zien we sinds 2 jaar een verdubbeling tot verdrievoudiging van het aantal personen dat zegt te maken te hebben met ongewenst gedrag.

Van de Nederlandse werknemers heeft *:

- 27% last van treiteren, roddelen, uitlachen of ander gedrag;
- 16% last van pesten door leiding;
- 22% last van pesten door collega's;
- 2% last van digitaal pesten;
- 23% zegt dat de pesters ermee weg komen;
- 50% zegt dat er wel wordt opgetreden tegen pesten.

*CNV Onderzoek 'Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer' 2024, 3000 respondenten.

40% van de HR adviseurs zegt dat er in de afgelopen jaren aanmerkelijk meer klachten zijn binnengekomen.

Aandacht in de maatschappij is enorm toegenomen, we herkennen het eerder. Er is meer openheid.

In Coevorden

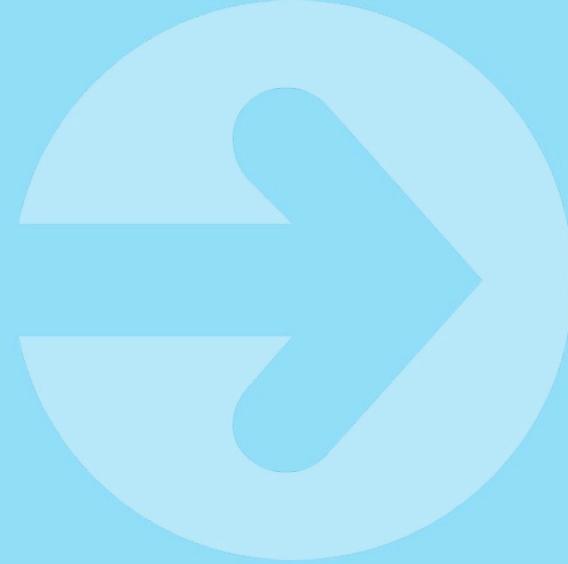
- Jaarverslag, MTO
- Toename aantal meldingen
- Ook leiding wordt genoemd
- **Wat zie jij gebeuren?**

In gesprek

Wat merk je als medewerker als een organisatie een veilig werkclimaat heeft?

Heb je weleens ergens gewerkt waar je je heel veilig of juist onveilig voelde? Waarom was dat?

Zie je sociaal onveilige situaties voorbij komen hier? Kun je een voorbeeld noemen?



Sociale (on)veiligheid

Wat is sociale veiligheid?

- Een **open** en **ethische** cultuur, flexibel en aanpasbaar;
- **Respect** voor elkaar, anders zijn mag;
- Gedrag is in overeenstemming met de gewenste waarden en normen;
- Openheid en ruimte voor **tegenspraak**;
- Waardering voor **eerlijkheid** en samenwerking.

Wat is sociale onveiligheid?

- Agressie (mondeling of fysiek).
- Intimidatie
- Seksueel ongewenste aandacht
- Discriminatie
- Pesten



En het is óók...

- Niet delen van belangrijke informatie, niet uitnodigen voor bijeenkomsten.
- Zinloze taken of onmogelijke opdrachten ontvangen.
- Herhaaldelijk uitspreken van twijfel aan competentie of kennis.
- Personen vragen zich uit te spreken namens ‘hun groep’: ‘wat vinden mensen van kleur/vrouwen/moslims hier nu van?’
- Roddelen, kwaadaardige geruchten of valse beschuldigingen verspreiden.
- Niet dulden van tegenspraak.
- Schenden van vertrouwelijkheid.
- Stem verheffen of schreeuwen.

Mogelijke signalen van onveiligheid

| Individueel | Team | Organisatie |
|--|---|--|
| <p>Je merkt dat je:</p> <ul style="list-style-type: none">• niet open dingen wilt bespreken;• onderwerpen of personen vermijdt;• je op je hoede bent.• je niet gelijkwaardig voelt.• je last krijgt van gevolgen: vermindering van werkplezier, meer piekeren, neiging om alleen het eigen werk te doen en niets meer. | <p>Je merkt dat:</p> <ul style="list-style-type: none">• sommige collega's meer op de voorgrond treden;• sommige collega's meer invloed pakken dan anderen;• informeel leiderschap niet open is/niet vrij voelt;• er wantrouwen is.• Er veiligheid in de 'eigen' groep gezocht wordt. | <p>Je merkt dat:</p> <ul style="list-style-type: none">• Veranderingen maar moeilijk doorgevoerd worden• er meer geklaagd wordt (maar het verzoek erachter komt niet op tafel)• er wantrouwen is;• er gebrek is aan helder psychologisch contract.• Er verzuim en/of verloop is. |

Waar ligt de grens?

Blijf staan zolang je de situatie acceptabel vindt. Ga zitten zodra je de situatie onacceptabel vindt.

Gevolgen



Gevolgen op meerdere niveaus

Individu

- Slecht slapen, concentratieproblemen, vermoeid
- Verminderde werkprestatie, verminderd werkplezier
- Schaamte, machteloos, verlies zelfvertrouwen eigenwaarde.

Team

- Angst om de volgende te zijn
- Verminderd vertrouwen in de organisatie
- 'Trauma bonding'

Organisatie

- Hoger verloop
- Verminderde inzet, betrokkenheid en verbondenheid
- Verzuim

“Maar dat gebeurt hier toch niet?”

- In de top van de organisatie komt pesten / roddelen / negeren / minachting et cetera het minst voor.
- Machtsongelijkheid is een randvoorwaarde voor pesten: aan de top heb je de meeste macht.
- Als hoger management kun je je ‘eigen gevoel’ niet vertrouwen: je hebt gewoonweg geen goede referentie door je eigen positie.



Maar mag je dan niets meer zeggen?



Grensoverschrijdend gedrag moet niet verward worden met elkaar aanspreken op functioneren of gedrag.



Respectvol aanspreken is nodig om verwachtingen en mogelijkheden op elkaar af te stemmen.



Aanspreken is niet meteen onveilig, ook meningsverschillen of lastige gesprekken horen bij een gezonde werkrelatie.

Risicofactoren sociale onveiligheid

- Machtsongelijkheid
- Afhankelijke werkrelaties.
- Diffuse en permissieve cultuur.
- Hoge ambities, het doel heiligt de middelen.
- Verminderd toezicht: afwijkende locatie of werktijden.

Verhoogde kans bij...

- Vriendjespolitiek, intimi om leiding heen, immoreel leiding geven (ontduiken van regels, corruptie)
- Ingrijpende / abrupte **veranderingen** in organisatie, wisseling in leiding, onduidelijke koers, onzekerheid
- **Onduidelijkheid** over rollen en taken, vage normen/waarden
- ‘Goed nieuws show’
- Destructief leiderschap, **micromanagement**

Waarom gebeurt dit?

Onzekerheidsreductie en behoefte aan controle.

Ze voelen zich superieur en minachten de ander. Dat geeft hen zelf een prettig gevoel van 'beter zijn'.

Ze beschermen privileges, territorium en status.

'In-group' versus 'scapegoating'

Overbelasting en stress: afreageren, individueel en collectief.

Gebrek aan empathie of een uit de hand gelopen incident

Er is gelegenheid, en gebrek aan begrenzing.



Oefening: op zoek naar de vooroordelen!

Ongelijke behandeling op grond van diverse persoonskenmerken zoals mensen van kleur, migratie achtergrond, LHBTIQ+, lichamelijke kenmerken, accenten, leeftijd etc

Kan klinken als...

' ... Het is hier een mannenwereld, dat is niets voor zo'n jonge meid..'

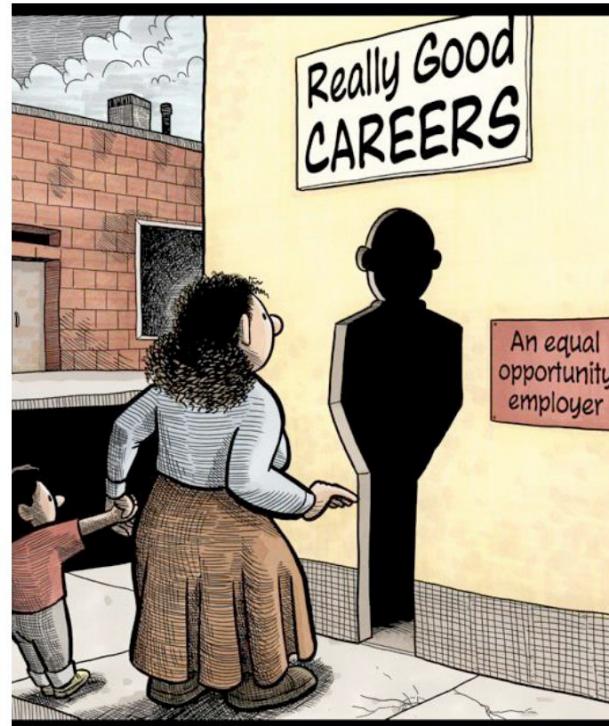
' ... hij komt uit een machocultuur, hé? Die hebben allemaal een kort lontje..'

' ... Homo's zijn allemaal zo creatief en kunstzinnig...'

' ... hebben we al iemand met een kleurtje in het team..? '

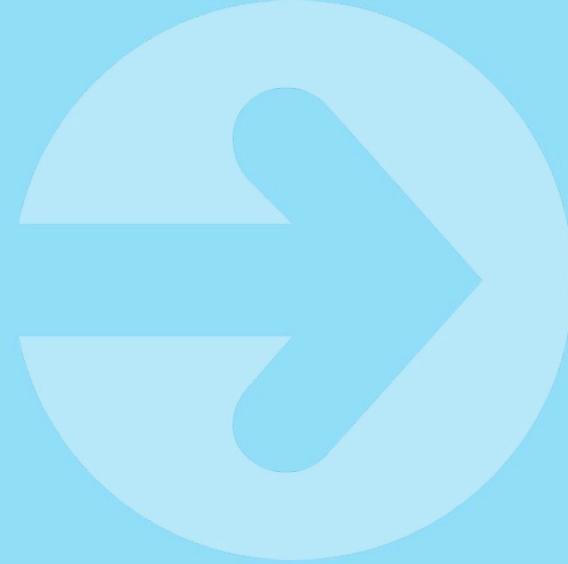
' ... zij zijn op leeftijd, die krijgen die nieuwe software/ AI toch niet meer zo goed onder de knie..'

Hoe klinkt het hier?



Oefening: Wat weegt zwaarder?





In actie komen

Waarom is het vaak zo moeilijk om in actie te komen?

We zijn onderdeel van de cultuur die sociaal onveilig gedrag mogelijk maakt: het gaat over onszelf

Vermijden & Begrijpen. We hopen dat het meevalt en snappen hoe het is ontstaat.

Menselijke neiging tot 'kleiner maken' van lastige signalen.

- Veralgemeniseren: overall is wel wat.
- Bagatelliseren: zo erg is het nu ook weer niet.
- Ridiculiseren: mag ik dit nog zeggen of ben ik nu ook al aan het intimideren?
- Legitimiteit aanvechten: maar ze moet natuurlijk wel tegen een grapje kunnen.
- Intentie centraal stellen: zo bedoelen ze het toch niet? Toch?
- Autobiografisch reageren: ik zou daar zelf geen moeite mee hebben hoor.

Reactie op signalen van onveiligheid

- Voorkeur voor **snelle reactie**.
- Geen ‘kampen’ vormen, iedereen blijven uitnodigen. Geen ‘blame the victim’
- Roddelen = olie op het vuur. Je kunt in het team goed afspreken niet over anderen te roddelen.
- Jezelf niet positioneren als rechter.

Voorbeeld zinnen...

Ik weet niet zo goed wat ik moet zeggen maar ik word hier ongemakkelijk van.

Ik wil niet dat we zo over anderen spreken (die daar niet bij zijn).

Ik weet nu even niet hoe ik moet reageren maar wil hier later op terugkomen.

Zou je dit soort opmerkingen niet willen maken?

Dit past niet bij hoe we als team willen zijn.

Ik word hierdoor overvallen, ik wil even nadenken over mijn reactie.

Actie codewoord

Veel teams spreken af dat ze niet (meer) onvriendelijk spreken over collega's die er op dat moment niet zijn.

Als het dan per ongeluk toch nog een keer voorkomt herinneren ze elkaar aan de afspraak door een codewoord uit te spreken.

De ervaring leert dat het codewoord in het begin vrij vaak valt maar dat iedereen er al snel aan gewend is en het 'roddelen' sterk afneemt.



Samenvattend

- Sociale onveiligheid kent veel verschijningsvormen
- Of iets als onveilig ervaren wordt, verschilt duidelijk per persoon.
- O.a. Onduidelijkheid, onzekerheid, diffuse cultuur, destructief leiderschap dragen bij aan sociale onveiligheid.
- Belangrijk is snel handelen, geen kampen vormen, heldere afspraken over gewenst gedrag.

Offerte Dialoogsessie Sociale Veiligheid

Aanbod Arbo Unie voor: Gemeente Coevorden

Offertedatum: 26 september 2024

Offertenummer: QUO-16410-N3C4W7

Ons aanbod

Gemeente Coevorden heeft Arbo Unie gevraagd om een dialoogsessie rond het thema sociale veiligheid te organiseren. Aanleiding voor het aanvragen van de sessie komt voort uit het jaarverslag 2023 van de vertrouwenspersoon. Uit dit jaarverslag bleek dat het aantal meldingen fors was toegenomen ten opzichte van vorige jaren. Daarnaast bleek dat in 80% van de gevallen, leidinggevende de veroorzaker was van het ongewenste gedrag. Veel van dit gedrag lijkt vooral onbedoeld ongewenst te zijn, maar wel met impact voor de melder. Het is belangrijk dat leidinggevenden bewust zijn/worden van hun rol, gedrag, en het feit dat (on)gewenst gedrag door iedereen zeer verschillend ervaren wordt.

Doel van de sessie is enerzijds kennis opdoen over sociale veiligheid (wat is sociale veiligheid nu precies en hoe kun je het herkennen), anderzijds het bewustzijn van leidinggevenden vergroten. Hierbij is het belangrijk dat men snapt dat er verschillende verschijningsvormen zijn van sociale veiligheid en (on)gewenst gedrag, maar vooral dat dit ook zeer individueel ervaren wordt. Wat de één als gewenst ervaart, ervaart de ander als ongewenst. Tot slot is het belangrijk om met elkaar tot afspraken te komen. Wat vinden we acceptabel, wat vinden we onacceptabel, en welke afspraken maken we daarover?

De doelgroep voor deze sessie is het leidinggevend kader van Gemeente Coevorden. De groep bestaat uit 12 teamleiders, 2 concernmanagers en de nieuwe gemeentesecretaris. Het gaat om een sessie van in totaal 3 uur. Vertrouwenspersoon [] zal hierbij aanwezig zijn. De sessie zal gegeven worden door [], arbeids- en organisatieadviseur.

De beoogde opbouw van de sessie is als volgt:

- **Introductie** door vertrouwenspersoon []. Zij legt uit wat een vertrouwenspersoon doet, wat de werkwijze is en wat er gebeurt na een melding;
- **Theorie** rondom sociale veiligheid (definities en leren herkennen van verschillende verschijningsvormen van sociale veiligheid);
- **Bewustzijn** vergroten door middel van oefeningen en dialoog (wat is mijn rol nu precies als leidinggevende, heb ik het wel eens meegemaakt of ben ik wel eens een veroorzaker geweest?);
- **Afspraken** maken. Hoe willen we met elkaar omgaan? Wat accepteren we wel, wat niet, en wat doen we als iets niet acceptabel is?

Jullie investering

De investering is begroot op € [] (exclusief btw) en is opgebouwd uit onderstaande producten. Dit is **inclusief** materialen, voorbereiding, reistijd en aanwezigheid van 2 professionals.

| Product | Subtotaal |
|---------|-----------|
| [] | [] |

| | |
|---|---|
| Training 'sociale veiligheid' voor leidinggevenden op locatie | €  K |
| Aanwezigheid VP | €  K |

Totaal €  K

Leveringsvoorwaarden

- De geldigheidsduur van deze offerte bedraagt 90 dagen.
- Alle genoemde tarieven zijn exclusief btw.
- De aanbieding betreft een vaste prijs, gebaseerd op de beschikbare informatie.
- In bepaalde gevallen kan het zijn dat een grotere (tijds-)investering noodzakelijk is. We behouden ons het recht voor om deze kosten aanvullend in rekening te brengen. Hierover wordt u tijdig schriftelijk geïnformeerd.
- Dit voorstel is gebaseerd op de tarieven voor het huidige kalenderjaar. Arbo Unie behoudt zich het recht voor deze per 1 januari van het volgende kalenderjaar te wijzigen.
- 50% van het totaal bedrag wordt bij opdrachtverstrekking gefactureerd, de andere 50% en eventuele aanvullende kosten na afronding van het project.
- Op deze overeenkomst zijn, tenzij anders overeengekomen, de algemene voorwaarden van Arbo Unie B.V van toepassing.

Deze zijn terug te vinden op onze site:

<https://www.arbounie.nl/werkgever/algemene-voorwaarden>.

Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd op 24 september 2007 onder nummer 242/2007 ter griffie van de arrondissementsrechtbank te Utrecht.

- Na afronding van het project wordt het definitieve rapport rechtstreeks aan de medezeggenschapsvertegenwoordiging gestuurd. Bij ontbreken van een medezeggenschapsvertegenwoordiging, ligt de verplichting om de belanghebbende medewerkers over het onderzoek en de resultaten te informeren bij de werkgever.

| | |
|---|---|
| Offertenummer | QUO-16410-N3C4W7 |
| Is een PO-nummer verplicht bij dit project? | <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee |
| Zo ja, vermeld hier dan het PO-nummer: | |
| Naam aanvrager: <small>(Bij separaat communiceren van PO nummer s.v.p. naam aanvrager vermelden)</small> | |
| Voor akkoord namens: Gemeente Coevorden | Voor akkoord namens: Arbo Unie |
| Naam: | Naam:  |
| Functie: | Functie: A&O Deskundige |
| Datum: | Datum: 2 oktober 2024 |
| Handtekening: |  |



Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

K Art. 5.1 lid 2 sub f

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de bescherming van andere dan in art. 5.1 lid 1 sub c genoemde concurrentiegevoelige bedrijfs- en fabricagegegevens

Van: "██████████ J"
Verzonden: vrijdag 23 mei 2025 12:50
Aan: "██████████ J" <██████████ J@coevorden.nl>
Onderwerp: Besluit over stand van zaken integriteitscommissie en vervolg

Van: Kim Brinks - de Vries <k.brinks@coevorden.nl>
Verzonden: dinsdag 22 april 2025 23:17
Aan: ██████████ J @arbounie.nl
Onderwerp: FW: Besluit over stand van zaken integriteitscommissie en vervolg

Dag ██████████ J,

Hierbij voor jou ook ter informatie.

Groet Kim

Van: ██████████ J <██████████ J@coevorden.nl>
Verzonden: donderdag 17 april 2025 09:35
Onderwerp: Besluit over stand van zaken integriteitscommissie en vervolg

Beste ██████████ J beste ██████████ J,

Zoals afgesproken ontvang je hierbij het besluit over de stand van zaken m.b.t. de integriteitscommissie en het besluit dat Kim heeft genomen over het vervolg.

Deze brief en bijlagen ontvang je ook via de post.

Met vriendelijke groet,

██████████ J
██████████ J
+31(0)6 ██████████ J @coevorden.nl
www.coevorden.nl
(vrijdagmiddag afwezig)



*Alle gemaakte afspraken met het bestuur of gemeentesecretaris zijn onder voorbehoud.
De actualiteit kan veroorzaken dat afspraken afgezegd moeten worden.*

**Bezoekers kunnen parkeren op het marktplein, hier geldt een parkeerschijfzone. U mag hier maximaal twee uur parkeren.
Voor lang parkeren kunt u gebruik maken van parkeerplaats De Pampert. U kunt op dit parkeerterrein de hele dag gratis parkeren. U kunt uw fiets stallen tegenover het gemeentehuis.**

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

Postadres:
Postbus 2
7740 AA Coevorden
Telefoon 14 0524
Fax 0524-598555
info@coevorden.nl
www.coevorden.nl

Bezoekadres:
Locatie Coevorden
Kasteel 1

Ondernemingsraad Coevorden
Postbus 2
7740 AA COEVORDEN

Uw brief
Burgerservicenr
Team Advies & Middelen
Behandeld door J
Kenmerk
Bijlage(n) -
Coevorden 10-09-2024
Onderwerp Verzoek om advies – interne vertrouwensperso(o)n(en)

Verzenddatum:

12 SEP 2024

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Hierbij verzoek ik u, op grond van artikel 25 van de WOR, advies te geven op het volgende voorgenomen besluit.

Het voorgenomen besluit

Bestuurder neemt zich voor om het complete advies uit de bijlage "Advies Interne Vertrouwensperso(o)n(en)" over te nemen. Het advies luidt:

- Een besluit te nemen om minimaal 2 medewerkers een rol te geven als interne VP
- De Arbo Coördinator een wervingsproces voor te laten stellen
- Een "vacature" open te stellen voor de gehele organisatie en de procedure te beleggen bij de Arbo coördinator, de coördinator van het BOT team, iemand van de OR en de strategisch HR adviseur.
- De interne vertrouwenspersonen zelf een voorstel te laten doen voor een opleiding
- De externe VP te behouden. Enerzijds als adviseur voor de interne VP, anderzijds omdat sommige melders juist een drempel naar een interne VP zouden kunnen ervaren en dan nergens terecht kunnen
- De Arbo Coördinator in samenwerking met de nieuwe VP en de coördinator van het BOT team een gedegen implementatieplan te laten maken op basis van projectmatig creëren
- De interne VP in samenwerking met de Arbo Coördinator samen een plan te laten maken om sociale veiligheid te bevorderen op basis van projectmatig creëren
- Een communicatieadviseur te betrekken bij het implementatieplan en plan voor sociale veiligheid, om het risico op onduidelijkheden in de organisatie te voorkomen.
- Goed na te denken over het omgaan met het registreren van meldingen en het verwerken van vertrouwelijke informatie in samenwerking met de CISO en/of privacy officer

De beweegredenen voor dit besluit

De Arbo-coördinator [] heeft samen met mij en [] – gedelegeerd verantwoordelijke voor veiligheid binnen de gemeente – gewerkt aan maatregelen om de sociale veiligheid binnen de gemeente Coevorden te vergroten. Het geven van de rol van interne vertrouwenspersoon aan meerdere medewerkers is één van de maatregelen. Argumentatie hiervoor vinden jullie in bijgaand document "Advies Interne Vertrouwenperso(o)n(en)". Hierin is rekening gehouden met in- en externe ontwikkelingen.

Effecten van het voorgenomen besluit

Met het inzetten interne vertrouwenspersonen werken we doorlopend aan een sociaal veiligere werkomgeving binnen de gemeente Coevorden.

Te volgen besluitvormingstraject

Na ontvangst van de advies van de OR op dit voorgenomen besluit is het volgende stappenplan van toepassing op de uitvoering van het besluit:

1. Vaststelling van het besluit door de bestuurder
2. Het opstellen en uitvoeren van een wervingsplan
3. Het opstellen en uitvoeren van een implementatieplan

Uw reactie

Graag zie ik dit onderwerp geagendeerd voor de eerstvolgende overlegvergadering.

Uw reactie zie ik graag zo snel mogelijk tegemoet. Na uw advies zal u binnen 2 weken mijn definitieve besluit ontvangen.

Naast uw formele – op basis van de WOR te vervullen – rol stel ik uw betrokkenheid bij een veilige werkomgeving voor alle collega's zeer op prijs.

[]

Loco-secretaris / Bestuurder WOR

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen



Gemeente
Coevorden



Advies interne vertrouwenspersoon Mei 2024

Advies interne vertrouwenspersoon

Van: [REDACTED] J (Arbo Coördinator)

Aan: Karin Cornelissen (Gemeentesecretaris)

CC: [REDACTED] J, [REDACTED] J, [REDACTED] J

Datum: 18-04-2024

Inleiding

Situatieschets

In maart 2024 besprak de externe vertrouwenspersoon (hierna te noemen: VP) haar jaarverslag met de gemeentesecretaris (als eindverantwoordelijke voor arbeidsomstandigheden), teamleider A&M (als gedelegeerd verantwoordelijke) en de Arbo Coördinator.

In 2023 is een stijging in het aantal meldingen bij de externe VP te zien. (2021: 1 melding. 2022: 6 meldingen. 2023: 10 meldingen). Opvallend is dat in 8 van de 10 meldingen de leidinggevende wordt genoemd als "dader". De meldingen zijn verschillend van aard en komen vanuit alle hoeken (verschillende teams) van de organisatie.

Al eerder (november-december 2023) viel het op dat de (vervangend) Arbo Coördinator en de OR verschillende (informele) meldingen binnenkregen over grensoverschrijdend gedrag. Het bleek voor sommige medewerkers een te grote stap om melding te maken bij de externe VP. Dit is een onwenselijke situatie en hier willen we graag beleid op maken.

Preventief beleid

Alle verantwoordelijken op dit vlak hebben een sterke wens om preventief te handelen op dit onderwerp. Daarom zijn er een aantal maatregelen voorgesteld, die deels al in uitvoering zijn:

- om een externe VP te kiezen die dichter bij Coevorden werkt, om te bevorderen dat gesprekken face to face plaatsvinden (gesprekken hierover lopen)
- Dialoogsessies voor het college (heeft reeds plaatsgevonden op 11 april)
- Een training "bevorderen gewenst gedrag" voor het LO (wordt in overleg gepland)
- Hierna het onderwerp "sociale veiligheid" verder uit te rollen in de organisatie (dit staat in de planning voor na de zomer)

Maatregel: interne vertrouwenspersoon

Een andere maatregel die we op advies van onze externe VP onderzoeken, is het inzetten van (een) interne vertrouwenspers(o)n(en). In dit advies vinden jullie het onderzoek naar de mogelijkheden hiervoor en een bijbehorend advies. De gemeentesecretaris zal – na advies van de OR – hier een besluit over nemen.

Wens voor een interne vertrouwenspersoon

Doordat er meerdere meldingen intern (op verschillende plekken) binnen zijn gekomen, vermoed de externe VP dat de drempel om bij haar te melden (te) hoog is. Eén van de genoemde maatregelen om de drempel van het melden te verlagen, is het aanstellen van een interne VP. Zo krijgen we grip op het aantal en de aard van de meldingen. Een ander belangrijk voordeel ten opzichte van een externe VP is dat hij of zij de organisatie, de cultuur en de informele structuur goed kent en daardoor goed kan meedenken. Bijkomend voordeel is dat het registreren van meldingen dan bij dezelfde persoon belegd wordt. Daarom adviseer ik positief op het opleiden van (een) interne vertrouwensperso(o)n(en).

Meerdere vertrouwenspersonen

Soms hebben medewerkers geen klik met de collega die is aangesteld als interne VP. Ook kan het voorkomen dat de interne VP een dagelijkse werkrelatie heeft met een melder of beklaagde, waardoor het soms lastig is om tegelijkertijd VP te zijn en samen te werken met een melder of beklaagde. Verder is het niet ondenkbaar dat ook de interne VP zelf te maken heeft met druk vanuit de organisatie. Bij uitval of vertrek van 1 van de

vertrouwenspersonen is de continuïteit daarmee ook (tijdelijk) gewaarborgd. Daarom adviseer ik minimaal 2 vertrouwenspersonen aan te stellen.

Een combinatie van interne en externe vertrouwenspersoon

Het kan ook zijn dat medewerkers er niet op vertrouwen dat een interne VP volledig onafhankelijk is en alles geheim zal houden.

Daarom adviseren wij het beste van twee werelden: een combinatie van de interne en de externe VP. De medewerkers kunnen op deze manier altijd kiezen bij wie zij zich het meest op het gemak voelen. De externe (meer ervaren en beter opgeleide) VP kan bovendien ook dienen als klankbord voor de interne VP bij ingewikkelde casuïstiek. De kennis die de interne VP heeft van de organisatie, wordt gecombineerd met de objectieve blik van buitenaf.

Aanmelden voor de rol van interne vertrouwenspersoon

In een eerder stadium hebben we erover gedacht om deze rol uitsluitend neer te leggen bij het BOT team. Het is immers een groep mensen die al getraind is in "crisisgesprekken" en hier intrinsiek voor gemotiveerd zijn.

Toch adviseer ik nu anders. De rol van interne VP is ook voor andere medewerkers een interessante rol om zich persoonlijk en als professional te ontwikkelen. Als werkgever willen wij graag dat iedereen de mogelijkheid krijgt om deze kans te pakken.

Bovendien hebben medewerkers van het BOT team al twee of drie extra rollen naast hun functie: namelijk BHV (soms ook ploegleider) en lid van het BOT team. Zij volgen hierdoor veel trainingen en dat doen zij in/naast hun daadwerkelijke functie.

Daarom is mijn advies om de "vacature" open te stellen voor de gehele organisatie. Leden van het BOT team kunnen hier uiteraard ook op reageren.

Samenwerking met het BOT team

Belangrijk hierbij is dat er goed wordt overlegd en samengewerkt met het BOT team. In mijn ogen kunnen medewerkers straks voor "incidenten" (BHV, agressie en geweld) terecht bij het BOT team. Collega's kunnen dan op een laagdrempelige manier hun hart luchten. De interne VP is er voor medewerkers die te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag of andere vormen van sociale onveiligheid. Belangrijk is dat hier goed over wordt gecommuniceerd: Hoe staat het BOT team in verhouding tot de interne VP? Weten medewerkers straks goed waar ze zich moeten melden? Hoe gaat het BOT team samenwerken met de interne VP? Mijn voorstel is om hier samen met J (als coördinator van het BOT team) en een communicatieadviseur een communicatieplan voor te maken (zie ook de risico analyse vanaf pagina 3).

Implementatie en plan "sociale veiligheid"

Voor het werven van de interne vertrouwenspersonen zorgt de Arbo Coördinator voor een wervingsproces, in samenwerking met de coördinator van het BOT team en de teamleider HR. Met het werven en opleiden van de interne vertrouwenspersonen zijn we er echter nog niet. Er is een gedegen implementatieplan nodig, die in samenwerking met de Arbo Coördinator geschreven en uitgevoerd kan worden. Als de interne VP dan zijn/haar plek in de organisatie heeft ingenomen, kan hij/zij ook een rol spelen in een plan om de sociale veiligheid binnen de gemeente Coevorden te bevorderen. Ook dit doet hij/zij in samenwerking met de Arbo Coördinator. De onderlinge rollen zullen afgestemd moeten worden op basis van de vaardigheden (en wensen om die te ontwikkelen) van de interne VP: immers hoeft niet iedere VP bekend te zijn met het maken van plannen of beleid.

Opleiding interne VP

Het opleiden van een vertrouwenspersoon is afhankelijk van werkervaring en opleiding van de beoogde VP. De beoogde VP zal in ieder geval minimaal een cursus / training op MBO niveau volgen. Deze cursussen duren tussen 1 en 5 dagen. Onze vaste partner in veiligheidopleidingen IVM (die ook het BOT team heeft getraind) bied deze training niet aan. Dus er zal naar een andere partij gezocht moeten worden. Bijvoorbeeld: [Training: Word VP in één dag | ArboNed.nl](#) of [Opleiding VP | Kader Academy \(kader-academy.nl\)](#)

Mijn advies is om op basis van al aanwezige (gespreks)vaardigheden de interne VP zelf een voorstel te laten doen voor een opleiding. Het is wel aan te raden dat de interne VP zich (twee)jaarlijks laat bijscholen.

Uren

Het aantal uren dat de interne VP nodig zal hebben voor zijn rol zal in sterke mate afhangen van het aantal meldingen dat hij/zij krijgt. Hiervoor zal nauw overleg nodig zijn met de teamleider. Daarnaast is de vraag in hoeverre hij/zij zich met beleid gaat bezighouden, wat hier de wensen vanuit de organisatie in zijn en op welke termijn die wensen uitgevoerd moeten worden. Een grove inschatting zou voor nu zijn dat hij/zij inclusief plan/beleid 4 uur per week bezig is met deze rol.

Risico analyse

Hieronder vinden jullie een risico analyse. Hierin zijn de te verwachten risico's beschreven, inclusief een risicoschatting en tegenmaatregelen.

1=klein 5=groot

| Risico | Kans dat zich voordoet | Impact (effect) | Kans x impact | Tegenmaatregelen |
|---|------------------------|-----------------|---------------|--|
| Medewerker heeft/krijgt niet genoeg tijd om de rol uit te voeren, waardoor melders (te) lang moeten wachten op een gesprek en de werkdruk bij de interne VP oploopt | 3 | 5 | 15 | Maak aan de voorkant bij zowel de interne VP als bij zijn/haar teamleider bekend dat onduidelijk is om hoeveel gesprekken per jaar het gaat. Maar dat gesprekken met melders met spoed behandeld dienen te worden. Blijf het gesprek hierover aangaan met elkaar |
| Er wordt een interne VP aangetrokken, maar er is geen tijd voor implementatie. Hierdoor krijgt de interne VP geen voet aan de grond in de organisatie | 3 | 5 | 15 | Door werkdruk worden projecten soms niet afgemaakt. Er zal tijd nodig zijn om: - systeem voor registratie in te richten - communicatie op te zetten - kennis maken met externe VP, onderlinge rollen afstemmen - kennis maken met Arbo Coördinator - Kennis maken met de coördinator van het BOT team - samen met Arbo Coördinator en de coördinator van het BOT team maken en uitvoeren plan voor "sociale veiligheid" Zorg dat dit van tevoren is afgestemd |
| De aan te trekken medewerker onderschat de rol en ervaart hierdoor werkdruk in uren en intensiteit | 3 | 5 | 15 | Meenemen in het communicatieplan. In de "vacature" al duidelijk maken dat het een rol is waarin intensieve gesprekken worden gevoerd. Dat er een opleiding (en herhalingsopleidingen) moet worden gedaan. Dat van tevoren niet duidelijk is hoeveel tijd dit |

| | | | | |
|--|---|---|----|---|
| | | | | gaat kosten. Regelmatische evaluaties van de rol als onderdeel van het implementatieplan |
| Het is medewerkers niet duidelijk wat de verhouding is tussen de interne VP / externe VP / BOT team | 3 | 4 | 12 | Een communicatieadviseur betrekken bij het implementatieplan. Communicatieplan maken en uitvoeren. |
| Er ontstaat een datalek | 3 | 5 | 15 | Bij het opstellen van het implementatieplan betrekken we de CISO en/of de privacy officer. We slaan informatie op een nader te bepalen plek op, om de kans te verkleinen dat deze gesprekken uitlekken. |
| Er wordt niet gereageerd op de "vacature" | 1 | 4 | 4 | Rondvragen om te kijken of we er achter kunnen komen waarom er niet wordt gereageerd. Vacature opnieuw uitzetten op basis van die informatie |
| Medewerkers gaan ondanks heldere communicatie toch naar Arbo Coördinator of hoofd BOT team om melding te maken | 3 | 3 | 9 | Het nog te maken communicatieplan voorziet hierin. De Arbo Coördinator en hoofd BOT team ook mee laten doen met training VP, om deze gesprekken in goede banen te kunnen leiden. En ten alle tijden doorverwijzen naar de interne VP. |
| HR medewerker/adviseur wil zich aanmelden als interne VP | 1 | 5 | 5 | Duidelijk zijn in de vacature en cluster HR alvast meenemen: "de VP moet voor alle medewerkers toegankelijk zijn en staat garant voor vertrouwelijkheid en geheimhouding. Het beeld bij medewerkers is vaak dat HR dichter bij het management staat dan bij de medewerker zelf. Om die reden wordt afgeraden de functie te combineren met een functie als HR adviseur." |

Kosten

Uitgaande van de 5-dagse cursus bij Kader kost het opleiden € 2.000,- per medewerker. Uitgaande van twee op te leiden interne vertrouwenspersonen kost dit in totaal € 4.000,-. De kosten worden betaald van de kostenplaats 6910000-45399 (Arbo).

Advies

Samenvattend adviseer ik:

- een besluit te nemen om minimaal 2 medewerkers een rol te geven als interne VP
- de Arbo Coördinator een wervingsproces voor te laten stellen
- een "vacature" open te stellen voor de gehele organisatie en de procedure te beleggen bij de Arbo coördinator, de coördinator van het BOT team, iemand van de OR en de strategisch HR adviseur.
- de interne vertrouwenspersonen zelf een voorstel te laten doen voor een opleiding
- de externe VP te behouden. Enerzijds als adviseur voor de interne VP, anderzijds omdat sommige melders juist een drempel naar een interne VP zouden kunnen ervaren en dan nergens terecht kunnen
- de Arbo Coördinator in samenwerking met de nieuwe VP en de coördinator van het BOT team een gedegen implementatieplan te laten maken op basis van projectmatig creëren
- De interne VP in samenwerking met de Arbo Coördinator samen een plan te laten maken om sociale veiligheid te bevorderen op basis van projectmatig creëren
- een communicatieadviseur te betrekken bij het implementatieplan en plan voor sociale veiligheid, om het risico op onduidelijkheden in de organisatie te voorkomen.
- Goed na te denken over het omgaan met het registreren van meldingen en het verwerken van vertrouwelijke informatie in samenwerking met de CISO en/of Privacy Officer.

OR

Verder adviseer ik dit onderwerp eerst informeel op basis van dit advies met de OR te bespreken. Vervolgens hun advies (WOR artikel 25) in te winnen (nieuw beleid).

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen



De WOR-bestuurder van de gemeente Coevorden,
[REDACTED] J [REDACTED] J
Postbus 2
7740 AA Coevorden

Coevorden, 29 oktober 2024

Onderwerp: Advies op aanstelling interne vertrouwenspersoon

Geachte [REDACTED] J [REDACTED] J

Op 12 september 2024 ontving de OR uw adviesaanvraag interne vertrouwenspersoon.

In de reguliere vergadering van 1 oktober 2024 is één en ander door [REDACTED] J toegelicht, vervolgens besproken en getoetst op volledigheid en aanvaardbaarheid.

De OR adviseert positief op uw voorgenomen besluit.

De OR verneemt zo spoedig mogelijk schriftelijk uw definitieve besluit (conform artikel 25 lid 5 WOR).

Met vriendelijk groet,

De Ondernemingsraad van de
gemeente Coevorden,

voorzitter

J

vicevoorzitter

J

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

Advies CMT

| | |
|--|-------------------------------------|
| Datum | 27 juni 2024 |
| Versie | 1.0 |
| Naam rapporteur | J |
| Afdeling - Team | Bedrijfsvoering - Advies & Middelen |
| Afgestemd met | LO |
| OR | Advies |
| Onderwerp: Interne vertrouwenspersoon | |
| Voorgesteld besluit: 1. In te stemmen met het advies om de rol van interne vertrouwenspersoon binnen onze organisatie in te stellen, onder voorbehoud van een positief advies van de OR. | |
| Datum CMT: 4 juli 2024 | |
| Besluit: | |
| Paraaf algemeen directeur: | |

Advies CMT

Onderwerp

Interne vertrouwenspersoon

Besluit

1. In te stemmen met het advies om de rol van interne vertrouwenspersoon binnen onze organisatie in te stellen, onder voorbehoud van een positief advies van de OR.

Inleiding

Situatieschets

In maart 2024 besprak de externe vertrouwenspersoon (hierna te noemen: VP) haar jaarverslag 2023 met de gemeentesecretaris (als eindverantwoordelijke voor arbeidsomstandigheden), teamleider A&M (als gedelegeerd verantwoordelijke) en de Arbo Coördinator.

In 2023 is een stijging in het aantal meldingen bij de externe VP te zien (2021: één melding; 2022: zes meldingen en 2023: tien meldingen). De meldingen zijn verschillend van aard en komen vanuit alle hoeken (verschillende teams) van de organisatie.

Al eerder (november-december 2023) viel het op dat de (vervangend) Arbo Coördinator en de OR verschillende (informele) meldingen binnengingen over grensoverschrijdend gedrag. Het bleek voor sommige medewerkers een te grote stap om melding te maken bij de externe VP. Dit is een onwenselijke situatie en hier willen we graag beleid op maken.

Preventief beleid

Alle verantwoordelijken op dit vlak hebben een sterke wens om preventief te handelen op dit onderwerp. Daarom is een aantal maatregelen voorgesteld, die deels al in uitvoering zijn:

- om een externe VP te kiezen die dichter bij Coevorden werkt, om te bevorderen dat gesprekken face to face plaatsvinden (gesprekken hierover lopen);
- Dialoogsessies voor het college (heeft reeds plaatsgevonden op 11 april);
- Een training "bevorderen gewenst gedrag" voor het LO (wordt in overleg gepland);
- Hierna het onderwerp "sociale veiligheid" verder uit te rollen in de organisatie (dit staat in de planning voor na de zomer).

Maatregel: interne vertrouwenspersoon

Een andere maatregel die we op advies van onze externe VP onderzoeken, is het inzetten van een interne vertrouwenspersoon. In het bijgesloten advies vinden jullie het onderzoek naar de mogelijkheden hiervoor.

Argumenten

1.1 Aanvullende voorziening in het bevorderen van sociale veiligheid.

Met dit voorstel hopen wij de drempel te verlagen voor medewerkers om zaken bespreekbaar te maken. Zij kunnen op deze manier kiezen voor het aangaan van een gesprek met een interne en/of een externe vertrouwenspersoon.

1.2 Welzijn van onze medewerkers staat centraal.

Indien een medewerker zijn of haar "verhaal" niet kwijt kan (om verschillende redenen) bij een collega of leidinggevende draagt dit niet bij aan het welzijn en werkplezier. Het is belangrijk om je gevoelens en zorgen te kunnen uitspreken. In het bijzonder als het gaat over klachten van grensoverschrijdend gedrag of meldingen over integriteitskwesties.

1.3 Voorstel is advies plichtig.

Na besluitvorming zal het voorstel aan de OR worden voorgelegd. Op grond van de WOr hebben zij een adviesrecht. Het betreft dus een besluit onder voorbehoud van een positief advies van de OR. Indien de OR positief adviseert, vervalt automatisch het voorbehoud en is het besluit definitief.

Opmerkingen

Niet van toepassing.

Kosten, baten, dekking

Uitgaande van de 5-daagse cursus bij Kader kost het opleiden € 2.000,- per medewerker.
Uitgaande van twee op te leiden interne vertrouwenspersonen kost dit in totaal € 4.000,-.
De kosten worden betaald van de kostenplaats 6910000-45399 (Arbo).

Aanpak/uitvoering

Het voorstel is op 13 juni besproken in het LO. Zij hebben hierover een positief advies afgegeven.

Na besluitvorming zal het voorstel aan de OR worden voorgelegd. Op grond van de Wor hebben zij een adviesrecht.

Communicatie

Na ontvangst van een positief advies van de OR zal de communicatie hieromtrent worden opgepakt en zal een aanvang worden gemaakt met het wervingsproces.

Bijlagen

- Advies interne vertrouwenspersoon

Samenvatting

In het kader van het welzijn van onze medewerkers een extra laagdrempelige voorziening instellen binnen onze organisatie voor het bespreekbaar maken van klachten over grensoverschrijdend gedrag of het doen van meldingen over integriteitskwesties. Door het instellen van de rol van interne vertrouwenspersoon hopen wij dat dit een positief effect heeft op het bevorderen van sociale veiligheid. Het besluit is onder voorbehoud van een positief advies van de OR.

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

**NOTULEN OVERLEGVERGADERING ONDERNEMINGSRAAD**

Datum : donderdag 12 januari 2023
Plaats : De Klencke 2 + 3 & Teams
Tijd : 15:00 – 16:30 uur

Aanwezig:

[REDACTED] J (secretaris)

[REDACTED] J (vicevoorzitter)

[REDACTED] J

Genodigden:

[REDACTED] J (bestuurder) en [REDACTED] J (ondersteuning bestuurder)

Afwezig (mk):

[REDACTED] J, [REDACTED] J, [REDACTED] J en [REDACTED] J

Nr: Onderwerp:

| | |
|----------|---|
| 1 | Opening [REDACTED] J opent het overleg om 15:03 uur. |
| 2 | Vaststelling agenda De agenda wordt vastgesteld. |
| 3 | Ingekomen stukken/mededelingen [REDACTED] J [REDACTED] J [REDACTED] T |
| 4 | [REDACTED] T |
| 5 | [REDACTED] T |

| | |
|----|---|
| 6 | |
| 7 | <p>Werksfeer & anonieme brief</p> <p>J deelt informatie die via de achterban binnen is gekomen. J geeft aan dat er herkenning is en deelt de zorg. Tevens geeft ze aan dat de vertrouwenspersoon ook benaderd kan worden. Daarnaast is het onduidelijk wie van PenO welk team vertegenwoordigd en ook benaderd kan worden bij problemen.</p> <p>J gaat bekijken hoe dit te communiceren.</p> |
| 8 | |
| 9 | |
| 10 | |
| 12 | |
| 13 | |
| 14 | <p>Sluiting</p> <p>J sluit het overleg om 16:33 uur.</p> |

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

T

Valt buiten de reikwijdte van het verzoek



NOTULEN OVERLEGVERGADERING ONDERNEMINGSRAAD

Datum : vrijdag 14 april 2023
Plaats : Tuinzaal
Tijd : 10:00 – 12:00 uur & aansluitend lunch

Aanwezig:

(voorzitter)

J

J

J

(secretaris)

J

J

J

(verslag)

J

J

J

Genodigden:

J (bestuurder) en **J** (ondersteuning bestuurder)

| Nr: | Onderwerp: | Toelichting: |
|-----|---|--------------|
| 1 | Opening Om 10:05 opent J de vergadering en heet iedereen welkom. | |
| 2 | | |
| 2 | Vaststelling agenda De agenda wordt vastgesteld. | |
| 3 | | |
| 4 | | |

| | | |
|----|--|--|
| 5 | | |
| | | |
| 6 | | |
| 7 | <p>Arbo jaarverslag 2022</p> <p>In 2022 is 1x de vertrouwenspersoon benaderd. Het positief dat dit gebeurt, maar er moet wel een sfeer gecreëerd worden dat dit mogelijk moet zijn. Ook de leidinggevenden worden hierover geïnformeerd. Ook zou de vertrouwenspersoon meer zichtbaar mogen zijn. Dit zal het contact in de organisatie bevorderen.</p> | |
| 8 | <p>Rondvraag/Wvttk</p> <p>Er wordt opgemerkt dat de vertrouwenspersoon zichtbaar in de organisatie de gesprekken heeft met de collega's. [REDACTED] geeft aan dat dit niet zo moet zijn. Dit moet vertrouwelijk en op een andere locatie zijn. Ze gaat in gesprek met PenO.</p> | |
| 9 | | |
| 10 | <p>Sluiting</p> <p>Om 11:57 uur wordt het overleg gesloten.</p> | |

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

T

Valt buiten de reikwijdte van het verzoek

**NOTULEN OVERLEGVERGADERING ONDERNEMINGSRAAD**

Datum : donderdag 18 maart 2024
 Plaats : Picardtzaal 2
 Tijd : 12:00 – 14:00 uur

Aanwezig:

[REDACTED]
 [REDACTED]
 [REDACTED]

[REDACTED] (voorzitter)
 [REDACTED]
 [REDACTED]

Afwezig:

[REDACTED]
 [REDACTED]
 [REDACTED]

Genodigden:

[REDACTED] (bestuurder) en [REDACTED] (ondersteuning bestuurder)

| Nr: | Onderwerp: | Toelichting: |
|-----|---|--------------|
| 1 | Opening [REDACTED] opent de vergadering om 12.10 uur. | |
| 2 | Vaststelling agenda De agenda wordt vastgesteld. | |
| 3 | | |
| 4 | | [REDACTED] T |
| 5 | | [REDACTED] T |

| | | |
|----|--|---------|
| | | |
| 6 | [REDACTED] | J J T T |
| 7 | [REDACTED] | J J J T |
| 8 | <p>Een veilige werkomgeving in de organisatie</p> <p>Bestuurder geeft aan dat uit het jaarverslag 2023 van de vertrouwenspersoon naar voren komt dat er een stijgende lijn van meldingen te zien is. Ter vermelding: geen meldingen rondom seksueel grensoverschrijdend gedrag.</p> <p>Vertrouwenspersoon gaf aan dat deze stijgende lijn in lijn ligt met wat er landelijk gebeurt. Er is een advies gekomen om twee interne vertrouwenspersonen aan te wijzen. Vanuit BOT (Bedrijfs Opvang Team).</p> <p>Proces rondom integriteitsissue is destijds fout gelopen. Voor een volgende keer moet dit voorkomen worden.</p> <p>J gaat dit nog even afstemmen met J</p> | |
| 9 | [REDACTED] | T |
| 10 | <p>Sluiting</p> <p>J sluit de vergadering om 13.45 uur.</p> | |

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

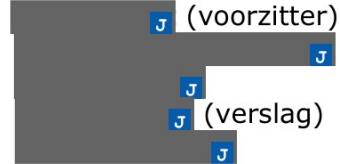
Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

T

Valt buiten de reikwijdte van het verzoek

**NOTULEN OVERLEGVERGADERING ONDERNEMINGSRAAD**

Datum : donderdag 25 januari 2024
Plaats : De Klencke 1
Tijd : 12:45 – 14:00 uur

Aanwezig:**Genodigden:**

[REDACTED] J (bestuurder) en [REDACTED] J (ondersteuning bestuurder)

| Nr: | Onderwerp: | Toelichting: |
|-----|---|--------------|
| 1 | Opening [REDACTED] J opent de vergadering om 12.51 uur. | |
| 2 | Vaststelling agenda De agenda wordt vastgesteld. | |
| 3 | [REDACTED] | T |
| 4 | [REDACTED] J [REDACTED] J | T |
| 5 | [REDACTED] | T |
| 6 | [REDACTED] | T |
| 7 | [REDACTED] | T |

8

J

J

J

T

9

J

T

T

| | | |
|----|--|---|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 10 | | T |
| 11 | | T |
| 12 | Een veilige werkomgeving in de organisatie Op 15 februari is er een vervolg gesprek met de Arbo-commissie over de meldingen vertrouwenspersoon. Dit punt graag eerder op de agenda van de overlegvergadering. | |
| 13 | | T |
| 14 | | T |
| 15 | Sluiting J sluit de vergadering om 14.04 uur. | |

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

T

Valt buiten de reikwijdte van het verzoek



Gemeente
Coevorden



(Concept) Arbo Jaarverslag 2023

Inhoud

| | |
|--|----|
| Inleiding | 2 |
| Arbo Commissie | 2 |
| Overlegstructuur | 2 |
| Activiteiten vanuit Arbo Jaarplan 2023 | 2 |
| Reguliere Werkzaamheden | 5 |
| Ongeplande activiteiten | 6 |
| Verzuimcijfers | 7 |
| Verzuimdienstverlening | 9 |
| Vertrouwenspersoon | 10 |
| Financiële paragraaf | 12 |

Arbo-jaarverslag 2023

Inleiding

In dit verslag geven wij een kort en bondig overzicht van alle activiteiten die wij als Arbo-commissie, maar ook binnen het cluster HR op Arbo-gebied hebben uitgevoerd. Ook hebben wij jaarrapportages over 2023 ontvangen van Werkfijn voor de verzuimdienstverlening en van de vertrouwenspersoon via het GIMD. Deze zijn als bijlagen bijgevoegd.

Arbo Commissie

Alle preventiemeedewerkers binnen de gemeente Coevorden vormen samen de Arbo-commissie. In 2023 waren dit:

| | | |
|---------------|---|---|
| Facilitair | - |  <p>The timeline diagram shows the status of committee members from June 2023 to January 2024. It includes:<ul style="list-style-type: none">J [] t/m 1 juni 2023J [] na 1 juni 2023J [] (deels afwezig)J []J [] t/m maart 2023J [] na 1 juli 2023J [] vanaf 1 januari 2024J [] (coördinator, deels afwezig)</p> |
| TORZ | - |  |
| Vastgoed | - |  |
| TORN | - |  |
| Hoofd BHV | - |  |
| Toehoorder OR | - |  |
| HR | - |  |

Overlegstructuur

In 2023 kwam de Arbo-commissie het eerste half jaar elke vijf weken bij elkaar voor overleg. Daarna hebben door het uitvallen van de Arbo Coördinator en de preventiemeedewerker vanuit team Vastgoed & Infra de overleggen minder frequent plaatsgevonden. Plaatsvervangend Arbo Coördinator  heeft wel telefonisch overleg gepleegd over lopende zaken. Deze overleggen hebben zich vooral gericht op het oplossen van knelpunten.

Activiteiten vanuit het jaarplan 2023

In 2023 is er gewerkt met een jaarplan, inclusief een jaarplanning. Hieronder vinden jullie de planning met de actuele status.

De jaarplanning is onderverdeeld in **4 thema's**. Deze thema's zijn weer gebaseerd op de knelpunten uit de RI&E:

- Basis veiligheid op orde
- Protocollen op orde
- Combi Arbo / Werken Beweegt
- Voldoende onderricht personeel

Zoals in het schema hieronder te zien is, dragen sommige **Acties** uit de verschillende **onderdelen** bij aan meerdere **thema's**.

| Thema | Onderdeel | Acties | Doel | Status |
|---------------------------------------|-----------|---|--|---------|
| Voldoende onderricht personeel | BHV | Trainingen: <ul style="list-style-type: none">- Alle bhv'ers en ploegleiders gaan op herhalingscursus.- Er is een ontruimingsoefening in AK en in het Hof in 2023.- Er is een scenario oefening op Fort verlaat | Zorgen dat de BHV organisatie voldoende is opgeleid. | Behaald |

| | | | | |
|---------------------------------------|--------------------|---|--|--|
| | | <p>voor de BHV van de buitendienst</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle KCC-medewerkers gaan ook op herhaling voor de receptie training. - De buitendienst medewerkers met EHBO gaan op EHBO-herhaling | | |
| Protocollen op orde | BHV | Bedrijfsnoodplan herschrijven en instructie betreffende afdelingen | Actualisatie van beleid en bevordering uitvoering taak en samenwerking | Opnieuw op jaarplan 2024, vanwege tijdgebrek |
| Protocollen op orde | BHV | Procedure poederbrief herzien en uitwerken | Up to date procedure | Behaald |
| Basis veiligheid op orde | Buitendienst | Opruimen | Valgevaar voorkomen, overzicht creëren in het werk en opslagcapaciteit winnen. Tevens voorbereiding voor verhuizing bij samenvoeging. Doorlopend benoemen bij werkoverleggen | Deels behaald, door tijdgebrek deels laten liggen. Blijft aandacht voor. |
| Basis veiligheid op orde | Buitendienst | Inventariseren aanwezigheid gasflessen, olievaten en sputtbussen. Opruimen zoals het hoort. Veiligheidsbladen. | Overzicht over inventaris en brandgevaar voorkomen | Is afhankelijk van aanschaf brandstofcontainer. Loopt. |
| Voldoende onderricht personeel | Buitendienst | Werkinstructies voor alle uitvoerende taken op de buitendienst- veiligheids en gezondheidsplan | Zorgen dat alle medewerkers voldoende onderricht zijn in hun eigen vakgebied | Niet behaald |
| Basis veiligheid op orde | Buitendienst | Overzicht verkrijgen over de vaccinaties en aanvullende vaccinaties regelen waar nodig <i>Aandacht voor privacy</i> | Beroepsrisico's uitsluiten | Behaald |
| Basis veiligheid op orde | Buitendienst | Werkkleding aanbesteding, inclusief alle PBM's | Voldoen aan de wettelijke verplichting van het aanbieden van PBM's. | Behaald |
| Basis veiligheid op orde | Buitendienst / V&I | Verbouwing / vernieuwing "baarhuisje" bij de begraafplaats in Coevorden | Zorgen dat medewerkers een goede plek hebben om pauze te houden en hun spullen op te bergen | Behaald |
| Basis veiligheid op orde | V&I | Plaatsing JAGA radiatoren aan de AK4 | Bevordering luchtdoorstroming en daardoor verbetering klimaat | Behaald |
| Basis veiligheid op orde | V&I | Hufter Proof ruimte realiseren voor het cluster Jeugd door het | Zorgen dat medewerkers op een veilige manier | Behaald |

| | | | | |
|---|------------|---|---|---|
| | | samenvoegen van spreekkamers 7 en 9 | multidisciplinaire overleggen kunnen voeren | |
| - Combi Arbo / Werken Beweegt | V&I | Realisatie fietsenstalling voor de kantoren | Zorgen dat medewerkers hun fiets goed kunnen parkeren en daarmee stimuleren dat medewerkers daadwerkelijk op de fiets naar het werk komen | Onderzoek afgerond, realisatie bleek niet haalbaar. |
| Protocollen op orde | V&I | Start RI&E andere locaties dan kantoor of werven, te beginnen met: - sporthallen - bruggen, overleg met Emco | Inzicht in risico's op andere locaties dan kantoren of werven | Niet behaald |
| - Combi Arbo / Werken Beweegt | V&I | Energielabels van de kantoorpanden inventariseren | Kantoorpanden groter dan 100m2 dienen over een energielabel C te beschikken (in 2030 label A). | Niet behaald |
| Voldoende onderricht personeel | Facilitair | - Meer aandacht voor het op de juiste manier instellen van je werkplek (zowel op kantoor als thuis) - Bewustwording bij medewerkers creëren waarom bepaalde werkhoudingen meer belastend zijn en het belang van een goed ingestelde werkplek | Het voorkomen van klachten en verzuim bij medewerkers door een goede werkhouding en het bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers | Behaald Q1 2024 |
| Basis veiligheid op orde | Facilitair | Vervanging lease bureaustoelen | Het voorkomen van klachten en verzuim bij medewerkers door een goede werkhouding en het bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers | Behaald |
| Basis veiligheid op orde - Combi Arbo / Werken Beweegt | Algemeen | Combinatie MIO, PMO, RIE thuiswerk en RIE PSA (Medewerker Welzijns Onderzoek) - vooronderzoek - uitvoering - coördinatie interventies | <ul style="list-style-type: none"> • Voldoen aan de wettelijke verplichting thuiswerk RIE en RIE PSA • Voldoen aan de wettelijke verplichting voor een PAGO/PMO • Bepalen wat we verstaan onder welzijn en hoe het daarmee is gesteld • In de juiste context een MIO houden | Niet behaald, blijft op planning 2024 |
| Voldoende onderricht personeel Protocollen op orde | Algemeen | Implementatie protocol agressie en geweld | Onder andere: - sessies in de teams om het protocol onder de aandacht te brengen - trainingen voor leidinggevenden en medewerkers regelen ter kennisneming van het protocol | Behaald, vervolg nodig |

| | | | | |
|--------------------------------------|----------|-----------------------------|--|---------|
| Basis veiligheid op orde | | | (vooral ivm rollen en verantwoordelijkheden) - speciale aandacht voor nieuwe medewerkers - melden van incidenten digitaliseren - communicatieplan maken en uitvoeren | |
| Basis veiligheid op orde | Algemeen | Arbo Jaarverslag | De organisatie op de hoogte stellen van alles wat er op Arbo gebied is bereikt in 2022. Tevens goed voor de bewustwording rondom Arbo | Behaald |
| - Combi Arbo / Werken Beweegt | Algemeen | Betrokkenheid herinrichting | De Facilitair adviseur en de Arbo coördinator zijn betrokken bij de (aanbesteding voor de) herinrichting van het Hof van Coevorden (vanuit Werken Beweegt). Zo zorgen we dat alle werkplekken Arbo-proof worden ingericht. | Behaald |

Reguliere werkzaamheden

De Arbo commissie houdt zich ook bezig met werkzaamheden die het hele jaar doorlopen, zoals de uitgifte van Arbo middelen en de coördinatie rondom agressie en geweld meldingen. Om een idee te geven van deze werkzaamheden:

- Er zijn 28 beeldschermbrillen uitgegeven. Bij aanvraag van een beeldschermbril krijgt de medewerker een belletje van de Arbo coördinator om te horen hoe de medewerker er verder bij zit. Soms letterlijk (er is werkplekonderzoek nodig) en soms figuurlijk (medewerker zit niet lekker in het werk, dit wordt doorverwezen naar de teamleider)
- Meldingen agressie en geweld: 11. Na een melding van agressief gedrag van een inwoner richting een medewerker neemt de Arbo Coördinator contact op met de teamleider om te overleggen hoe we de nazorg vormgeven volgens het agressie protocol. In de praktijk betekent dit dat de teamleider (of een andere aangewezen persoon voor de nazorg) contact zoekt met de medewerker om te horen hoe het met hem/haar gaat en of er extra hulp nodig is. Er is afgelopen jaar niet naar externe hulpverlening doorverwezen.
- Meldingen gevaarlijke situaties en ongevallen waren er afgelopen jaar niet. Dit wil niet zeggen dat er geen gevaarlijke situaties waren, het kan ook cultuur zijn dat er niet wordt gemeld.
- Uitvoering van de jaarlijkse Lyme screening voor de buitendienst en een deel van het cluster vastgoed. Er bleek 1 medewerker met een actieve besmetting. De medewerker is gestart met antibiotica om ziekte te voorkomen
- Coördinatie van het op orde brengen van de vaccinaties (Hepatitis A/B en DTP) op de buitendiensten.

Ongeplande activiteiten

Het werken aan betere arbeidsomstandigheden laat zich maar deels in een plan vangen. Omstandigheden veranderen, wetgeving verandert en/of medewerkers ontwikkelen klachten waar we op in willen of moeten springen. Daarom hebben we ook veel ongepland werk gedaan:

Huisbezoek jeugd

Team Jeugd vroeg om hulp bij het onderwerp "veilig op huisbezoek". Met een grote afvaardiging van het team zijn er nieuwe afspraken met elkaar gemaakt op het gebied van huisbezoeken. Ook was er een wens om een training rondom huisbezoeken te organiseren. Deze heeft in februari 2024 plaatsgevonden.

Ramen pantry's kantoorlocatie AK

Om de luchtkwaliteit te bevorderen en te voorkomen dat het in de zomer te warm wordt op de verdiepingen, was er een wens om in beide pantry's ramen te laten plaatsen (aan

beide zijden). Bij de pantry's zijn ramen geplaatst, aan de andere zijde nog niet. Deze wens blijft en wordt in 2024 uitgevoerd.

Brandcompartiment eerste verdieping kantoorlocatie AK

Na een oefening bleek een deur op de eerste verdieping van het AK niet goed te sluiten. Hierdoor was de vleugel van die vloer niet goed af te sluiten, wat een risico met zich meebrengt ingeval er brand zou zijn. Dit is onderzocht en er zijn passende maatregelen genomen om de deur weer goed te laten sluiten.

Aandacht voor reanimatie

Als gemeente Coevorden hebben wij contact met Stichting Hartveilig Drenthe. Tijdens een overleg kwam ter sprake hoeveel accounts er zouden verlopen in onze gemeente.

Er is toen afgesproken om hier als organisatie aandacht aan te besteden. Dit hebben wij gedaan door drie acties, namelijk:

1. Op wereld reanimatie dag hebben wij aandacht gevraagd voor het belang van HartslagNu op onze sociale media kanalen.
2. Twee ambassadeurs van Stichting Hartveilig Drenthe hebben tijdens een training waarbij alle bhv'ers aanwezig waren uitleg gegeven over HartslagNu. Hierdoor hebben enkele bhv'ers de stap genomen op zich aan te melden bij HartslagNu en dus burgerhulpverlener te worden.
3. Als organisatie hebben we reanimatie cursussen aangeboden aan alle medewerkers en raadsleden.

Dit resulteerde in acht reanimatie cursussen waaraan maar liefst 52 collega's en 2 raadsleden hebben deelgenomen!

Gaslessen opslag Zweeloo

Bij een rondgang op de buitendienst locatie in Zweeloo bleek dat de huidige gaslessenopslag niet voldeed aan de eisen en ook niet op de juiste manier werd gebruikt. Ondertussen is een nieuwe opslag besteld en geïnstalleerd. Medewerkers zijn geïnstrueerd hoe de opslag te gebruiken.

Geluidswand cluster Schuldhulp

Er is een herbruikbare geluidswand geplaatst bij cluster Schuldhulp. Er waren hier klachten over gehoor/tinnitus.

Op 27 sept is dit geleverd. Er is gekozen voor een herbruikbare / verplaatsbare oplossing in verband met de geplande herinrichting.

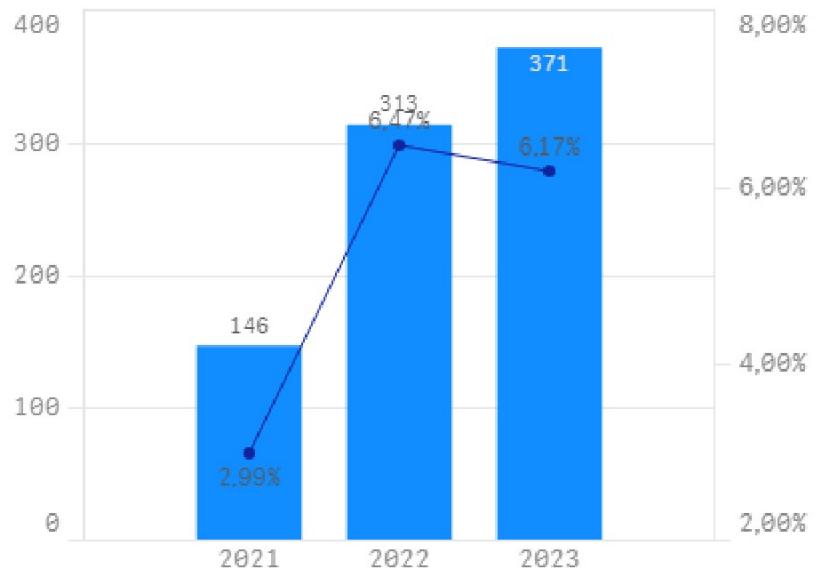
Verzuimcijfers

[Verzuimpercentage en aantal verzuimdossiers uit Qlick](#)

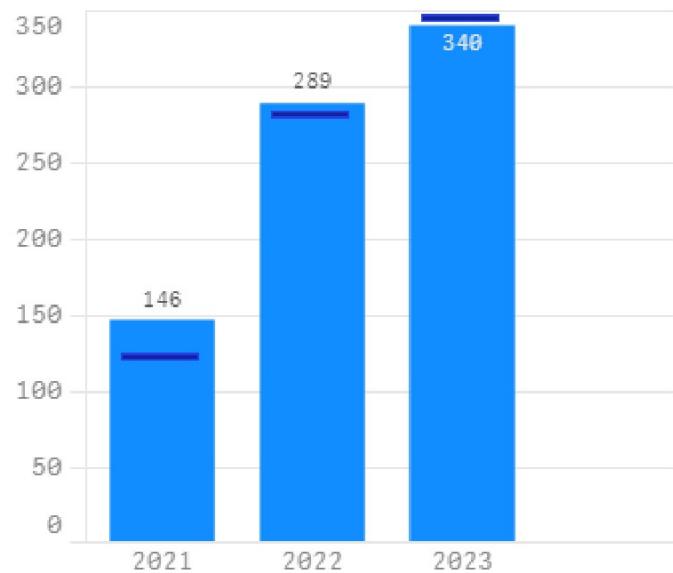
Aantal medewerkers in dienst in 2023 is 332. Hierover is het percentage berekend.

Ter vergelijk:

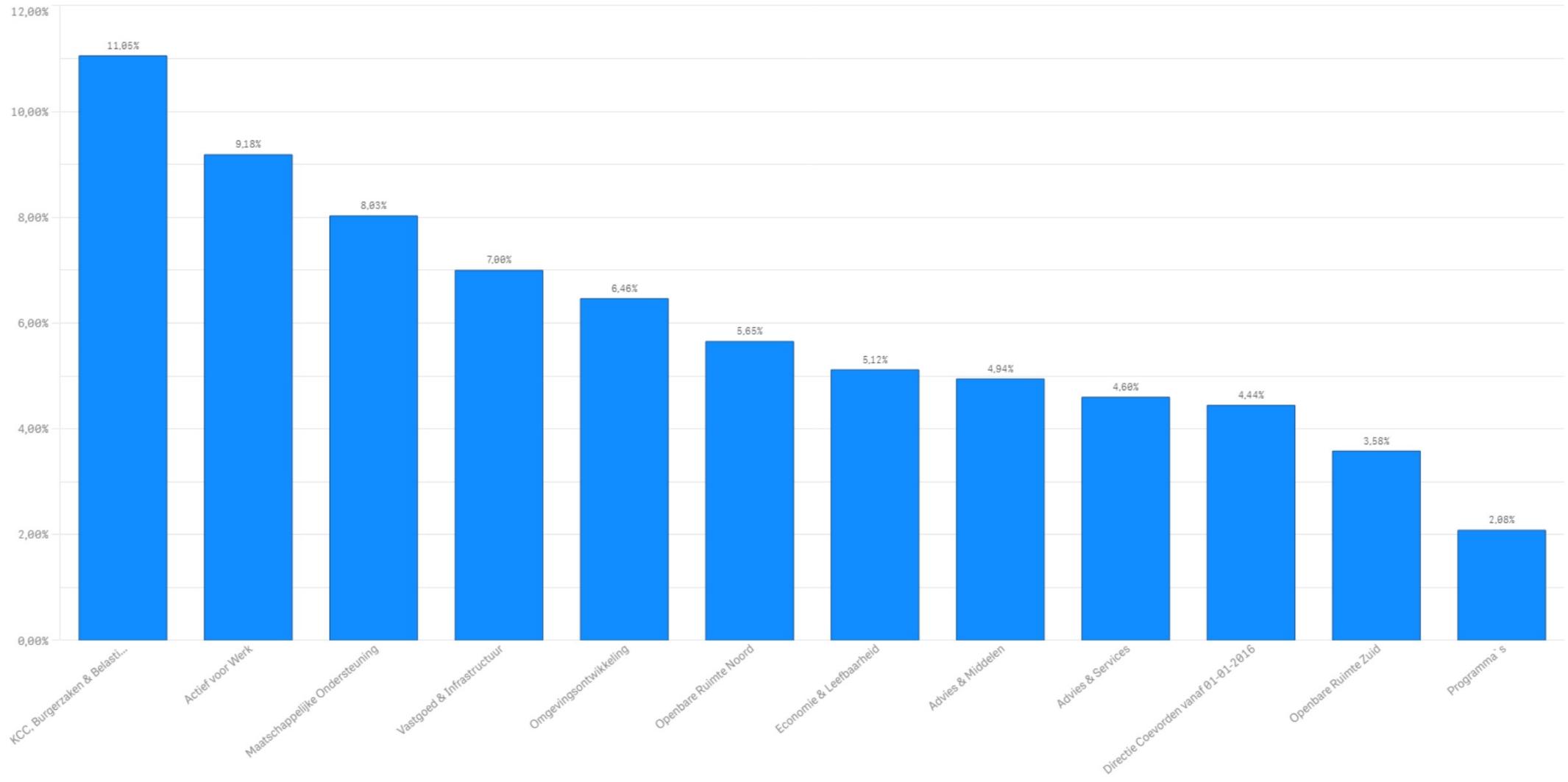
- Het ziekteverzuim onder werknemers in Nederland was 5,7% in het eerste kwartaal van 2023 en op 5,0% in het tweede kwartaal van 2023
- In de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten lag het percentage op 6,6%, in het eerste kwartaal van 2023 en op 5,6% in het tweede kwartaal van 2023



Verzuimmeldingen



Verzuim per team



Verzuimdienstverlening

Arbodienst

In 2020 is de aanbesteding van de arbodienst afgerond met als resultaat een contract met WerkFijn per 1 januari 2021 tot uiterlijk 1 januari 2025. De arbodienst levert arbodienstverlening waarbij de leidinggevenden in Coevorden het casemanagement doen. Dit is passend bij de manier van leidinggeven zoals beschreven in Coevorden 2022 waarbij leiding wordt gegeven op een faciliterende wijze met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en eigen regie op casemanagement.

Naast het inzetten van specialisten en adviseren, moet de arbodienst, volgens de aanbesteding, bijdragen aan de transitie van verzuimbegeleiding naar duurzame inzetbaarheid.

De samenwerking verloopt goed en Werkfijn denkt vooral op het gebied van casemanagement erg proactief mee. Jaarlijks wordt de samenwerking geëvalueerd, zo ook in december 2023.

Trage transitie naar duurzame inzetbaarheid

We merken dat de focus vooral ligt op de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter. Omdat dit nog niet altijd goed wordt uitgevoerd blijft een transitie naar preventie en duurzame inzetbaarheid uit en zijn we vooral bezig om de basis goed te krijgen. Dit hebben we ook tijdens de evaluatie met Werkfijn besproken. Afgesproken is om in 2024 een structureel overleg tussen HR en Werkfijn in te plannen waar Werkfijn o.a. meedenkt over deze transitie en inzicht geeft in nieuwe wet en regelgeving en manieren om de dienstverlening te verbeteren.

Verzuim door stress en burnout

In 2022 rapporteerde Werkfijn al dat ruim meer dan de helft van het verzuim psychisch verzuim is, waarvan de helft werkgerelateerd. Destijds adviseerde Werkfijn om in te zetten op een preventieve aanpak. Hierbij kan Werkfijn ons ondersteunen door het geven van bijvoorbeeld een training "herkennen van stressignalen" voor leidinggevenden en voor medewerkers (per team) en een training "weerbaarheid / werk-privébalans". Vorig jaar is ervoor gekozen om eerst in te zetten op het verbeteren van het casemanagement.

Hierdoor zijn er nog geen interventies ingezet op het gebied van preventie.

Ook in 2023 was het psychisch verzuim hoog. De bedrijfsarts schat in dat minimaal 75% van de mensen die hij in de spreekkamer zag psychisch verzuimde. Een groot deel hiervan is werkgerelateerd. Ons advies is dan ook om dit jaar wél in te zetten op een preventieve aanpak van stress. Dit nemen wij op in het Arbo Jaarplan.

Bedrijfsartsondersteuner niet meer standaard op locatie

Tot eind vorig jaar zat de bedrijfsartsondersteuner met een 4-wekelijks spreekuur bij ons op locatie. Werkfijn heeft tijdens de evaluatie aangegeven dat er erg weinig gebruik wordt gemaakt van dit spreekuur. De reden hiervan is dat, op verzoek van de leidinggevenden, afspraken vaak op korte termijn moeten worden ingepland waardoor het spreekuur hier niet voor kan worden gebruikt. Omdat het zonde is om de bedrijfsartsondersteuner een hele ochtend op het gemeentehuis te laten zitten met 1 of 2 afspraken, is besloten om het spreekuur af te schaffen. Hierdoor kunnen alle afspraken op korte termijn op de locatie van Werkfijn (in Hardenberg) worden ingepland. Mocht het in de toekomst toch weer wenselijk of nodig zijn om een spreekuur in te stellen voor de bedrijfsartsondersteuner, dan is dit mogelijk. Medewerkers spreken de bedrijfsarts wel in Coevorden.

Aandachtspunt Eigen Regie en casemanagement training

In 2022 is geconcludeerd, door de arbodienst en HR, dat leidinggevende niet goed om wisten te gaan met het Eigen Regie model waarbij zij verantwoordelijk zijn voor het casemanagement. De Wet Verbetering Poortwachter werd vaak niet gevuld en acties niet geregistreerd in ons verzuimmanagement-systeem. Hierdoor werden adequate acties vanuit leidinggevenden in het verzuimproces gemist en werd de bedrijfsarts of bedrijfsartsondersteuner (te) laat ingezet. Deze bevindingen zijn op 13 april 2023 in het CMT gepresenteerd. Het verzoek aan het CMT was om hierover het gesprek aan te gaan met de leidinggevenden en hierop te sturen. HR heeft naar aanleiding hiervan de volgende interventies ingezet:

- Een casemanagement training georganiseerd voor alle leidinggevenden om hun kennis over verzuimbegeleiding en de Wet Verbetering Poortwachter te vergroten.

- Daarnaast werd er in de training aandacht geschonken aan het belang van preventie.
- Procesoptimalisering vanuit HR waarbij de stappen die door leidinggevende moeten worden ondernomen volgens de Wet Verbetering Poortwachter nog duidelijker zijn. Voor alle stappen worden ook reminders per mail naar de leidinggevenden gestuurd.

Ondanks de training en procesoptimalisatie komt het nog regelmatig voor dat de Wet Verbetering Poortwachter niet wordt gevolgd en er niet wordt ingezet op preventie. Een mogelijke en veel gehoorde reden hiervan is de aanhoudende drukte bij teamleiders.

Inzet professionals Werkfijn

| Wie | Hoevaak ingezet in 2023 | Waarvoor |
|--------------------------------|-------------------------|---|
| Ergonomist | 7 casussen | Helpt de medewerker o.a. om zijn werkplek goed in te kunnen stellen |
| Stress- en burnoutcoach | 7 casussen | Helpt de medewerker om met (te veel) stress om te gaan |
| Allround coach | 5 casussen | Helpt de medewerker bij reflectie en gedragsontwikkeling |
| Bedrijfsmaatschappelijk werker | 10 casussen | Helpt de medewerker bij meerdere problemen als mantelzorg, slaapproblemen, overgangsklachten werkdruk, rouw, assertiviteit etc. |

Om de inzet van professionals, en daarmee preventie, te stimuleren, gaan we hier in 2024 extra aandacht op Hofnet aan besteden en dit vanuit HR meer benadrukken in ons advies.

Het jaarverslag Arbodienstverlening 2023 is als bijlage toegevoegd.

Vertrouwenspersoon

Taak vertrouwenspersoon

Elke medewerker heeft recht op een veilige werkomgeving, waar geen plaats is voor ongewenst gedrag. In eerste instantie bespreekt de medewerker ongewenst gedrag met de leidinggevende of met de naast hogere leidinggevende. Soms kan of wil de medewerker dit niet. Daarom is er een vertrouwenspersoon aangesteld. De eerste taak van de vertrouwenspersoon is een medewerker in een dergelijk geval op te vangen, te begeleiden en te ondersteunen. De gemeente Coevorden huurde in 2023 een externe vertrouwenspersoon in bij het GIMD. Dit is J

Stijging aantal (informele) meldingen

In 2023 is een stijging in het aantal meldingen te zien. (2021: 1 melding. 2022: 6 meldingen. 2023: 10 meldingen). Opvallend is dat in 8 van de 10 meldingen de leidinggevende wordt genoemd als "dader". Daarnaast hebben de (vervangend) Arbo Coördinator en de OR verschillende (informele) meldingen binnen gekregen over grensoverschrijdend gedrag. Een deel van deze melden heeft ook contact gehad met de vertrouwenspersoon, een deel heeft ervoor gekozen om dit niet te doen. De aard van de meldingen is verschillend (zie ook jaarrapport) en de meldingen komen uit verschillende teams. Er is dus geen sprake van 1 probleem uit 1 aan te wijzen hoek.

Actieplan

Over het stijgen van het aantal meldingen zijn al verschillende gesprekken gevoerd tussen de vertrouwenspersoon, gemeentesecretaris (als eindverantwoordelijke voor arbeidsomstandigheden), teamleider A&M (als gedelegeerd verantwoordelijke) en de Arbo Coördinator. Hier zijn de volgende actiepunten uit voortgekomen:

- het actief (laten) doorsturen van melders naar de vertrouwenspersoon. Enerzijds voor het maken van de melding, anderzijds voor de medewerker om advies van een professional in te winnen
- het benadrukken van de aanwezigheid van een externe vertrouwenspersoon, zoals in het bericht op Hofnet op 21-12-2023 [Vertrouwenspersoon - Hofnet \(coevorden.nl\)](#)
- het aanstellen van (een) interne vertrouwenspers(o)on(en). Dit wordt momenteel onderzocht en hiervoor volgt een advies vanuit de Arbo Coördinator.
- het aanstellen van een vertrouwenspersoon die zich dichter bij Coevorden bevindt, om makkelijker het face to face gesprek te voeren (nu gebeuren deze gesprekken vaak online in verband met de afstand)
- het bewust maken van de organisatie over dit onderwerp. Te beginnen met een dialoogsessie voor het college, gevolgd door een training voor de leidinggevenden. De nadruk in deze training moet liggen op het eigen (voorbeeld) gedrag en het voeren van het gesprek met de teams over dit onderwerp. Hierna zal dit onderwerp verder worden uitgerold in de organisatie.

Het jaarverslag vertrouwenspersoon 2023 is als bijlage toegevoegd.

Financiële paragraaf

In onderstaande tabel is een overzicht gemaakt van de gemaakte kosten voor de verschillende onderdelen in 2023:

| Omschrijving | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Corona o.a. digitale vergadertool | - | - | 95.700 |
| BHV - EHBO - AED o.a. trainingen | 32.100 | 36.100 | 22.100 |
| Trainingen Veilig werken in de openbare ruimte | 10.300 | 14.500 | 5.800 |
| Trainingen Weerbaarheid, agressie en geweld | 22.200 | 19.100 | - |
| Vertrouwenspersoon | 4.700 | 3.100 | 1.400 |
| Verzuimbegeleiding incl. professionals | 44.300 | 51.100 | 49.100 |
| Lyme screening, vaccinaties DTP en Hepatitis A/B | 12.800 | 6.800 | 8.300 |
| Voorzieningen o.a. beeldschermbrillen en thuiswerkplekken | 11.800 | 42.600 | 9.400 |
| Aanpassing ventilatiesystemen | 46.800 | 122.100 | 46.800 |
| Ambities Programmabegroting 2022 | 18.600 | 47.500 | - |
| Totaal: | 203.600 | 342.900 | 238.600 |

Bijlagen:

Jaarverslag verzuimdienstverlening 2023 Werkfijn

Jaarverslag Vertrouwenspersoon 2023 GIMD, inclusief infographic



coevorden.nl

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen



Gemeente
Coevorden



Arbo Jaarverslag 2024



Inhoud

| | |
|--|---|
| Arbo Commissie | 3 |
| Overlegstructuur | 3 |
| Reguliere werkzaamheden | 3 |
| Projecten en ongeplande activiteiten | 4 |
| Verzuimcijfers | 5 |
| Verzuim per team | 5 |
| Verzuimdienstverlening Arbodienst Werkfijn | 6 |
| Vertrouwenspersoon | 7 |
| Jaarverslag Lyme Screening | 8 |
| Financiële paragraaf | 8 |
| <i>Bijlagen:</i> | 9 |
| 1. Jaarrapportages | 9 |
| 1.1 Jaarverslag WerkFijn | 9 |
| 1.2 Jaarverslag vertrouwenspersoon GIMD | 9 |
| 1.3 Jaarverslag vertrouwenspersoon ArboUnie | 9 |
| 1.4 Jaarverslag Innatoss | 9 |
| 1.5 Definitieve resultaten Innatoss na hertest | 9 |
| 2. Preventiemedewerkers | 9 |

Arbo-jaarverslag 2024

Inleiding

In dit verslag geven wij een kort en bondig overzicht van alle activiteiten die wij als Arbo-commissie op Arbo-gebied hebben uitgevoerd.

Ook hebben wij jaarrapportages over 2023 ontvangen van:

- Werkfijn voor de verzuimdienstverlening
- Het GIMD (tot en met juli) en de Arbo Unie (vanaf augustus) voor de vertrouwenspersoon.
- Innatoss voor de Lyme Screening

Deze zijn als bijlagen bijgevoegd.

Arbo Commissie

Alle preventiemedewerkers binnen de gemeente Coevorden vormen samen de Arbo-commissie. In 2024 waren dit:

| | | | | | |
|---------------|---|---|---------------|---|------|
| Facilitair | - | | J | | |
| TOR | - | J | , | J | en J |
| Vastgoed | - | J | | J | |
| Hoofd BHV | - | | | J | |
| Toehoorder OR | - | | | J | |
| HR | - | J | (coördinator) | | |

Eind 2024 heeft J haar ontslag ingediend wegens een nieuwe baan. In december 2024 is er een overdracht geweest naar vervanger J. In 2024 is de groep preventiemedewerkers uitgebreid. De actuele lijst met preventiemedewerkers is als bijlage toegevoegd. Zij gaan in 2025 een opleiding volgen.

Overlegstructuur

De Arbo Coördinator heeft regelmatig overleg gehad met de preventiemedewerkers. Naar aanleiding van die overleggen zijn actie-besluitenlijsten gemaakt, waarna ieder op zijn eigen vakgebied verder kon werken. Met de preventiemedewerkers TOR is 4 keer gezamenlijk overlegd. Eind 2024 zijn extra preventiemedewerkers toegevoegd en hier wordt een nieuwe overlegstructuur mee bepaald.

Reguliere werkzaamheden

De Arbo-commissie houdt zich ook bezig met werkzaamheden die het hele jaar doorlopen, zoals de uitgifte van Arbomiddelen en de coördinatie rondom agressie en geweld meldingen. Om een idee te geven van deze werkzaamheden:

- *Meldingen gevvaarlijke situaties en ongevallen* waren er afgelopen jaar niet. Dit wil niet zeggen dat er geen gevvaarlijke situaties waren, het kan ook cultuur zijn dat er niet wordt gemeld.
- *Uitvoering van de jaarlijkse Lyme screening* voor de buitendienst en een deel van het cluster vastgoed. Er bleek 1 medewerker met een actieve besmetting. De medewerker is gestart met antibiotica om ziekte te voorkomen.
- Coördinatie van het op orde brengen van de *vaccinaties* (Hepatitis A/B en DTP) op de buitendiensten.
- *Arbo overleggen* met preventiemedewerkers en teamleiders
- *Arbo rondes* lopen in al onze panden
- *Doorverwijzen* vanuit vraag medewerkers of teamleiders *naar de arbodienst* of andere specialisten
- Regelmatisch aansluiten bij lopende en nieuwe *trainings* voor de organisatie
- *Uitgifte ergonomische hulpmiddelen* + maken beleid en inrichten processen op dit gebied
- *Contact en evaluaties met arbodienst*, vertrouwenspersoon en andere vaste leveranciers
- *Betrokkenheid werkgroep Arbo en vitaliteit in BOCE verband* (o.a. Masterclass Sounds&Me en de marktverkenning ergonomische hulpmiddelen) en het Arbo Netwerk Drenthe.
- *Informatievoorziening* (Hofnet, onboarding)
- *Betrokkenheid aanbestedingen*, inkoop van middelen
- *Klimaat* (met name vanuit preventiemedewerker Vastgoed): onderzoeken en opvolgende interventies ter verbetering van het klimaat.

- Er zijn 38 *beeldschermbrillen* uitgegeven. Bij aanvraag van een beeldschermbril krijgt de medewerker een belletje van de Arbo coördinator om te horen hoe de medewerker er verder bij zit. Soms letterlijk (er is werkplekonderzoek nodig) en soms figuurlijk (medewerker zit niet lekker in het werk, hij/zij wordt doorverwezen naar de teamleider)
- Er zijn 18 *veiligheidsbrillen* uitgegeven. Dit aantal is extra hoog omdat er dit jaar een uitvraag bij alle TOR medewerkers is gedaan. Daarnaast is er een proces gemaakt voor nieuwe medewerkers.
- *Trainingen Agressie en Geweld:* aan het begin van elk jaar wordt bij de teamleiders uitgevraagd welke verdiepende trainingen er nodig zijn voor de teams. Deze worden samen met de coördinatoren van de teams georganiseerd.
- *Meldingen agressie en geweld:* 10 meldingen. Na een melding van agressief gedrag van een inwoner richting een medewerker neemt de Arbo Coördinator contact op met de teamleider om te overleggen hoe we de nazorg vormgeven volgens het agressie protocol. In de praktijk betekent dit dat de teamleider (of een andere aangewezen persoon voor de nazorg) contact zoekt met de medewerker om te horen hoe het met hem/haar gaat en of er extra hulp nodig is. Er is afgelopen jaar niet naar externe hulpverlening doorverwezen.

Projecten en ongeplande activiteiten

Er zijn afgelopen jaar ook een aantal grotere onderwerpen aangepakt, zoals:

- *Advies aanstellen interne vertrouwenspersonen* om de sociale veiligheid te vergroten
- *Advies inzet uren Arbo Coördinatie* om alle bovenstaande en onderstaande werkzaamheden in goede banen te kunnen leiden)
- *Benoemen extra preventiemeedewerkers* om de werkzaamheden te kunnen verdelen en medewerkers op hun eigen expertise te kunnen inzetten
- *Quick Scans GOO en Sporthal Dalen.* In afwachting van de Systeem RIE in 2025 hebben we wel 2 "Quick Scans" gedaan om de grootste risico's te kunnen bepalen op de 3 GOO locaties en in de sporthal in Dalen. Aanbevelingen zijn gedeeld met de teamleiders en er is advies gegeven op de te volgen maatregelen.
- *Veiligheidsinstructies buitendienst (2-jaarlijks).* In deze veiligheidstrainingen (gegeven door IVM) komen allerlei onderwerpen aan bod, zoals het in- en uitstappen van een voertuig, EHBO en allerlei risico's bij het buiten werken.
- *Brandstofcontainer* geplaatst in Zweeloo
- *Veiligheidsgevoel in de ploegendienst TOR* verhoogd door medewerkers niet meer alleen in het donker te laten werken.
- *Plaatsing hard plastic schermen in de publiekshal* voor het gevoel van veiligheid van de medewerkers. De losse "corona"-schermen zijn te makkelijk naar voren te gooien bij agressie. Daarom is er voor vaste schermen gekozen.
- *Arbo uurtje ingevoerd.* Hierin worden nieuwe medewerkers door de Arbo Coördinator meegenomen in alles wat belangrijk voor ze kan zijn op Arbo-gebied. Zowel mentale als fysieke veiligheid en gezondheid. Met als belangrijkste boodschap: het is belangrijk dat je goed voor jezelf zorgt, en wij helpen je daar graag bij!
- *Agressie en geweld training onboarding.* Alle nieuwe medewerkers gaan sinds dit jaar verplicht naar de training Agressie en Geweld. Ook medewerkers die er in theorie minder mee te maken krijgen. Want een organisatinorm draag je samen!
- *Vaccinaties* worden nu ook voor de BOA's beschikbaar gesteld vanwege het beroepsrisico dat ze lopen. Daarnaast is het proces rondom vaccinaties ook verbeterd: de vaccinatie wordt automatisch vanuit YouForce aangeboden in de eerste werkweek aan de medewerkers van TOR en de BOA's. De medewerker kan dan zelf naar Werkfijn (Hardenberg) om de prikkens te halen.
- *Gaslessen opslag Zweeloo.* Bij een rondgang op de buitendienst locatie in Zweeloo bleek dat de huidige gaslessenopslag niet voldeed aan de eisen en ook niet op de juiste manier werd gebruikt. Ondertussen is een nieuwe opslag besteld en geïnstalleerd. Medewerkers zijn geïnstrueerd hoe de opslag te gebruiken.
- *Marktverkenning ergonomische hulpmiddelen uitgevoerd* om 1 partij aan ons te binden waar we ergonomische hulpmiddelen afnemen. Contract is getekend met Health2Work en er wordt een webshop ingericht. Fijne samenwerking met inkoop hierin gehad.
- *Marktverkenning Systeem RIE* om een partij aan ons te binden die in 2025 een Systeem RIE bij ons gaat uitvoeren.

Verzuimcijfers

Het gemiddelde verzuimpercentage van de Gemeente Coevorden in 2024 was 5,79% (6,17% in 2023). Dit is lager dan het gemiddelde in de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten (namelijk 6,2% in 2024).

Verzuim per team

| Team | Verzuimpercentage | Ziekmeld-frequentie |
|---|------------------------|---------------------|
| Actief voor Werk (AvW) | 8,73% (11,6% in 2023) | 1,16 |
| Openbare Ruimte (OR) | 5,62% (4,91% in 2023) | 0,59 |
| Omgevingsontwikkeling (OO) | 5,43% (8,22% in 2023) | 0,9 |
| Economie & Leefbaarheid (E&L) | 3,07% (2,87% in 2023) | 0,96 |
| Vastgoed & Infrastructuur (V&I) | 5,84% (7,05% in 2023) | 0,56 |
| Maatschappelijke ondersteuning (incl. Jeugd) (MO) | 13,74% (7,12% in 2023) | 1,21 |
| Klantcontact, Burgerzaken, Belastingen (KBB) | 2,21% (10,48% in 2023) | 0,75 |
| Advies & Services (A&S) | 3,65% (5,25% in 2023) | 0,74 |
| Advies & Middelen (A&M) | 3,03% (5,63% in 2023) | 0,61 |

Al met al zien we een positieve trend in het verloop van de verzuimcijfers:

- Organisatiebreed ligt ons verzuimpercentage onder het landelijk gemiddelde.
- 6 van de 9 bovenstaande teams hebben een verzuimpercentage onder het landelijk gemiddelde.
- Bij 6 van de bovenstaande teams is het verzuimpercentage gedaald ten opzichte van 2023.

Voornamelijk het team Maatschappelijke Ondersteuning (inclusief Jeugd) en Actief voor Werk vragen speciale aandacht als het gaat om het verzuimpercentage. Waarbij het percentage bij MO flink is gestegen ten opzichte van 2023 en het percentage van AvW is gedaald ten opzichte van 2023.

Trage transitie naar duurzame inzetbaarheid

In het Arbo-jaarverslag van 2023 was te lezen dat de leidinggevenden voornamelijk gefocust zijn op de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter waardoor een transitie naar duurzame inzetbaarheid en preventie uitblijft. Dit is in 2024, mede door veel wisselingen en aanhoudende hoge werkdruk bij leidinggevenden, niet verbeterd. De uitbesteding van het casemanagement naar Werkfijn (zie ook de volgende paragraaf) en de inzet van coördinatoren moeten ervoor zorgen dat de leidinggevenden in 2025 wel stappen in de transitie naar duurzame inzetbaarheid kunnen maken.

Stress- en burn-out klachten

Met de transitie naar duurzame inzetbaarheid, waarbij onder andere wordt gewerkt aan het voorkomen van stress bij medewerkers, is de verwachting dat de stress- en burn-out klachten bij medewerkers ook af zullen nemen. Het aantal keer dat de stress- en burn-out coach is ingezet is gestegen van 7 casussen in 2023 naar 33 casussen in 2024. Dit kan betekenen dat er meer mensen met stress- en burn-out klachten zijn, maar ook dat leidinggevenden de medewerkers vaker naar de stress- en burn-out coach verwijzen om uitval te voorkomen.

Werkfijn heeft in 2022 al geadviseerd om de leidinggevenden een training aan te bieden waarbij ze leren om stresssignalen te herkennen. De afgelopen jaren is hier geen gehoor aan gegeven doordat de focus voornamelijk op het juist uitvoeren van het casemanagement en Wet Verbetering Poortwachter lag. We hebben dit thema opgenomen in het HR jaarplan als 'Focus op verzuim'. Het organiseren van een training stress gerelateerd verzuim wordt ook meegenomen in het Arbo jaarplan.

Verzuimdienstverlening Arbodienst Werkfijn

Bedrijfsarts en Bedrijfsartsondersteuner niet meer standaard op locatie

De bedrijfsartsondersteuner heeft vanaf eind 2023 geen spreekuur meer op locatie. Dit wordt in 2024 als positief ervaren door de leidinggevenden, omdat de toegangstijd nu korter is, i.v.m. meerdere mogelijkheden per week om een afspraak in te plannen. Vanaf november 2024 zijn ook de afspraken met de bedrijfsarts alleen nog op locatie van Werkfijn wat, net als bij de bedrijfsartsondersteuner, zorgt voor een kortere toegangstijd en een efficiëntere benutting van de beschikbare tijd van de bedrijfsarts.

Inzet professionals Werkfijn

| Wie | Hoe vaak ingezet in 2024 | Waarvoor |
|--------------------------------|---------------------------------|---|
| Ergonomist | 9 (7 in 2023) | Helpt de medewerker o.a. om zijn werkplek goed in te kunnen stellen |
| Stress- en burn-out coach | 33 (7 in 2023) | Helpt de medewerker om met (te veel) stress om te gaan |
| Allround coach | 16 (5 in 2023) | Helpt de medewerker bij reflectie en gedragsontwikkeling |
| Bedrijfsmaatschappelijk werker | 45 (10 in 2023) | Helpt de medewerker bij meerdere problemen als mantelzorg, slaapproblemen, overgangsklachten werkdruk, rouw, assertiviteit etc. |

Om de inzet van professionals, en daarmee preventie, te stimuleren, hebben we in 2024 extra aandacht op Hofnet besteed aan de specialismen van Werkfijn.

Uitbesteding casemanagement en nieuwe overeenkomst Werkfijn in 2025

Het vorige contract met Werkfijn liep tot 1 januari 2025. Omdat we erg tevreden zijn over de arbodienstverlening en de samenwerking zijn we vanaf 1 januari 2025 een nieuwe overeenkomst met Werkfijn aangegaan, middels een enkelvoudige onderhandse aanbesteding. De nieuwe overeenkomst eindigt op 31 december 2026 en kan maximaal 2 keer met 1 jaar worden verlengd.

Omdat de leidinggevenden aangeven veel tijd kwijt te zijn aan het casemanagement, is dit vanaf 1 januari 2025 belegd bij Werkfijn. Dit houdt in dat er een casemanager vanuit Werkfijn wordt ingezet die:

- De regie houdt op de uitvoering van het casemanagement en dus het volgen van alle stappen van de Wet Verbetering Poortwachter.
- Het verzuimdossier bijhoudt
- Alle benodigde meldingen naar het UWV doet.
- De medewerker voorbereidt op de WIA en de aanvraag hiervan, als de medewerker de 2 jaar ziekte bereikt.

Door (ondersteuning van) het casemanagement uit te besteden bij verzuim vanaf week 4, krijgen leidinggevenden meer ruimte voor de transitie naar duurzame inzetbaarheid waardoor we meer kunnen gaan voorkomen in plaats van genezen. Dit is erg belangrijk omdat een groot deel van het verzuim steeds vaker psychisch en werk-gerelateerd is.

De uitbesteding van het casemanagement zal er onder andere voor zorgen dat:

- Leidinggevenden hun tijd en energie wat betreft casemanagement kunnen steken in het contact met hun medewerker. En niet de administratie er omheen.
- Medewerkers de aandacht krijgen tijdens hun ziekteperiode die ze verdienen.
- Leidinggevenden tijd overhouden voor zaken zoals preventie, welzijn en het zorgen dat medewerkers goed op hun plek zitten.
- De verzuimdossiers up to date blijven en de Wet Verbetering Poortwachter wordt gevolgd. Dit was tot 1 januari 2025 vaak niet het geval.

Het uitbesteden van het casemanagement is in eerste instantie een pilot tot uiterlijk 1 juli 2025. Voor 1 juli zal er een evaluatie en een besluit liggen om te bepalen hoe we het casemanagement vanaf 1 juli invullen.

Het jaarverslag Arbodienstverlening 2024 is als bijlage toegevoegd.

Vertrouwenspersoon

Taak vertrouwenspersoon

Elke medewerker heeft recht op een veilige werkomgeving, waar geen plaats is voor ongewenst gedrag. In eerste instantie bespreekt de medewerker ongewenst gedrag met de leidinggevende of met de naast hogere leidinggevende. Soms kan of wil de medewerker dit niet. Daarom is er een vertrouwenspersoon aangesteld. De eerste taak van de vertrouwenspersoon is een medewerker in een dergelijk geval op te vangen, te begeleiden en te ondersteunen. Per 1 augustus 2024 was er een nieuwe vertrouwenspersoon, namelijk [REDACTED] J van de Arbo Unie. Daarom zijn er dit jaar 2 jaarverslagen over dit onderwerp.

Lichte daling aantal (informele) meldingen

In 2024 was een lichte daling in het aantal meldingen te zien. (2021: 1 melding. 2022: 6 meldingen. 2023: 10 meldingen. 2024: 9 meldingen). Daarnaast hebben in 2024 de Arbo Coördinator en de OR verschillende (informele) meldingen binnengekregen. Een deel van deze melden heeft ook contact gehad met de vertrouwenspersoon, een deel heeft ervoor gekozen om dit niet te doen. De aard van de meldingen is verschillend (zie ook jaarrapport) en de meldingen komen uit verschillende teams. Er is dus geen sprake van 1 probleem uit 1 aan te wijzen hoek. Daarom is er samen met de gemeentesecretaris een actieplan gemaakt.

Actieplan

Over het stijgen van het aantal meldingen ten opzichte van 2 jaar geleden zijn al verschillende gesprekken gevoerd tussen de vertrouwenspersoon, gemeentesecretaris (als eindverantwoordelijke voor arbeidsomstandigheden), teamleider M&O (als gedelegeerd verantwoordelijke) en de Adviseur Arbo. Hier zijn de volgende actiepunten uit voortgekomen:

- het actief (laten) doorsturen van melden naar de vertrouwenspersoon. Enerzijds voor het maken van de melding, anderzijds voor de medewerker om advies van een professional in te winnen
- het benadrukken van de aanwezigheid van een externe vertrouwenspersoon, zoals in het bericht op Hofnet en op de SpreekSter.
- het aanstellen van twee interne vertrouwenspersonen. Ondertussen zijn er 2 medewerkers die zich hebben ingeschreven voor een opleiding. Er ligt een implementatieplan klaar om ze een stevige positie te geven in de organisatie.
- het aanstellen van een vertrouwenspersoon die zich dichter bij Coevorden bevindt, om makkelijker het face to face gesprek te voeren (nu gebeuren deze gesprekken vaak online in verband met de afstand). Dit is [REDACTED] J geworden (van Arbo Unie)
- het bewust maken van de organisatie over dit onderwerp. Te beginnen met een dialoogsessie voor het college, gevolgd door een training voor de leidinggevenden. De nadruk in deze training moet liggen op het eigen (voorbeeld) gedrag en het voeren van het gesprek met de teams over dit onderwerp. Hierna zal dit onderwerp verder worden uitgerold in de organisatie.

➔ Al deze acties zijn in 2024 uitgevoerd. Het verder uitrollen van dit onderwerp is onderdeel van het HR Jaarplan 2025.

De jaarverslagen vertrouwenspersoon 2024 zijn als bijlage toegevoegd.

Jaarverslag Lyme Screening

Een werkgever is verplicht vanuit de Arbowet om een veilige werkomgeving te bieden, preventieve maatregelen te treffen en periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek aan te bieden. De gemeente Coevorden organiseert sinds 2021 jaarlijks een lyme screening voor alle medewerkers die in het groen werken. Hierbij wordt bloed afgenoem en wordt er gekeken naar recente infecties. Medewerkers in een groene werkomgeving hebben een verhoogd risico op tekenbeten en borrelia infecties. Een borrelia infectie kan leiden tot de ziekte van Lyme. Lyme is sinds 2009 erkend als beroepsziekte en kan resulteren in langdurige klachten en verzuim. De lyme screening wordt altijd na het teken seisoen, in het najaar, gedaan.

| Jaar | Deelnemers | Negatief | Oude infectie | Recente infectie | Onbekend |
|------|------------|----------|---------------|------------------|----------|
| 2021 | 63 | 53 | 6 | 1 | |
| 2022 | 54 | 48 | 5 | 0 | 1 |
| 2023 | 58 | 52 | 5 | 1 | |
| 2024 | 63 | 55 | 7 | 1 | 0 |

Resultaten

- De deelname aan de jaarlijkse lyme screening is stabiel
- Uitkomsten zijn binnen conform verwachting gezien het aantal deelnemers en de regio.
- Aandacht voor teken en Lyme blijft belangrijk

Financiële paragraaf

In onderstaande tabel is een overzicht gemaakt van de gemaakte kosten voor de verschillende onderdelen in 2024:

| Wie | 2024 | 2023 | 2022 |
|--|------------|----------|----------|
| BHV-, EHBO, Reanimatie trainingen | €39.646,48 | €36.100 | €22.100 |
| Vervangen en controles AED en overige BHV-middelen | € 9.493,36 | - | - |
| Trainingen Veilig werken in de openbare ruimte | - | €10.300 | €14.500 |
| Trainingen Weerbaarheid, agressie en geweld | €10.158,54 | €22.200 | €19.100 |
| Vertrouwenspersoon | €5.736,37 | €4.700 | €3.100 |
| Verzuimbegeleiding incl. professionals | €55.047,49 | €44.300 | €51.100 |
| Lymescreening, vaccinaties DTP en Hepatitis A/B | €12.016,42 | €12.800 | €6.800 |
| Voorzieningen o.a. beeldschermbrillen, thuiswerkplekken en otoplastieken | €25.154,11 | €11.800 | €42.600 |
| Ambities programmabegroting 2022 | - | €18.600 | €47.500 |
| Overig | €250,98 | - | - |
| Totaal | €157.504 | €156.800 | €220.800 |

In bovenstaand overzicht is voor het eerst dit jaar de vervangings- en controle kosten van onze BHV-middelen losgetrokken. Daarnaast zijn bepaalde kosten hoger doordat we bijvoorbeeld zijn begonnen met het leveren van thuiswerkplekken en dit jaar alle otoplastieken bij de buitendienst zijn gecontroleerd en vervangen.

Bijlagen:

1. Jaarrapportages

- 1.1 Jaarverslag WerkFijn**
- 1.2 Jaarverslag vertrouwenspersoon GIMD**
- 1.3 Jaarverslag vertrouwenspersoon ArboUnie**
- 1.4 Jaarverslag Innatoss**
- 1.5 Definitieve resultaten Innatoss na hertest**

2. Preventiemeedewerkers

| Cluster | Functie | Naam | Status |
|------------|--|------|-----------------|
| TOR | Preventiemeedewerker | J | 2021 benoemd |
| TOR | Preventiemeedewerker | J | Nog te benoemen |
| TOR | Preventiemeedewerker | J | Nog te benoemen |
| Facilitair | Preventiemeedewerker | J | 2021 benoemd |
| Jeugd | Preventiemeedewerker | J | Nog te benoemen |
| OO | Preventiemeedewerker | J | Nog te benoemen |
| GOO | Preventiemeedewerker | J | Nog te benoemen |
| Vastgoed | Preventiemeedewerker | J | Nog te benoemen |
| KBB | Preventiemeedewerker | J | Nog te benoemen |
| M&O | Hoofd BHV, Hoofd COT team, Preventiemeedewerker, Adviseur Arbo | J | 2021 benoemd |



coevorden.nl

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen

Regeling Klokkenuiders gemeente Coevorden 2004

Artikel 15.2.0.1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- ambtenaar: de ambtenaar bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a en artikel 1:2, onderdeel a; d; e en f van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente ..
- vertrouwenspersoon: de functionaris die als zodanig door het college is aangewezen.
- meldpunt: een externe commissie of persoon die als zodanig door het college is aangewezen;
- vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de gemeentelijke organisatie waar de ambtenaar werkzaam is omtrent:
 - a. een strafbaar feit;
 - b. een schending van regelgeving of beleidsregels;
 - c. het misleiden van justitie;
 - d. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu, of
 - e. het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.

Interne procedure

Artikel 15.2.0.2 Interne melding

1. De ambtenaar die een vermoeden van een misstand wil melden, doet dit bij zijn direct leidinggevende, diens leidinggevende of de vertrouwenspersoon.
2. De ambtenaar kan de vertrouwenspersoon verzoeken zijn identiteit bij het college niet bekend te maken. De ambtenaar kan dit verzoek te allen tijde herroepen.
3. De leidinggevende dan wel de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat het college onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is.
4. Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand stelt het college onverwijld een onderzoek in.
5. Het college zendt aan de ambtenaar dan wel de vertrouwenspersoon die een vermoeden van een misstand heeft gemeld, een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en het moment waarop de ambtenaar het vermoeden aan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon heeft gemeld.

Artikel 15.2.0.3 Standpunt

1. Het college stelt de ambtenaar dan wel de vertrouwenspersoon, binnen zes weken schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
2. Indien het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven, kan het college de afhandeling voor ten hoogste vier weken verdragen. Het college stelt de ambtenaar dan wel de vertrouwenspersoon hiervan schriftelijk in kennis.

Externe procedure

Artikel 15.2.0.4 Het meldpunt

1. Het college wijst een of meer personen aan die het meldpunt vormt of vormen.
2. Het meldpunt heeft tot taak een door de ambtenaar gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en het college daaromtrent te adviseren.
3. Indien het meldpunt uit meerdere personen bestaat, is dit altijd een oneven aantal, inclusief de voorzitter. Tevens kunnen in dat geval een secretaris, een plaatsvervangend

voorzitter en andere plaatsvervangende leden worden benoemd. Zij beslissen bij gewone meerderheid van stemmen.

Artikel 15.2.0.5 Melding bij het meldpunt

1. De ambtenaar kan het vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het meldpunt, indien:
 - a. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 15.2.0.3;
 - b. hij geen standpunt ontvangen heeft binnen de termijnen bedoeld in artikel 15.2.0.3.
2. De ambtenaar kan het meldpunt verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Hij kan dit verzoek te allen tijde herroepen.

Artikel 15.2.0.5a Rechtstreekse melding bij het meldpunt

In het geval zwaarwegende belangen de toepassing van de interne procedure in de weg staan,

kan de ambtenaar, in afwijking van de artikelen 15.2.0.2, 15.2.0.3 en 15.2.0.5, eerste lid, het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het meldpunt

Artikel 15.2.0.6 Ontvangstbevestiging en onderzoek

1. Het meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de ambtenaar die het vermoeden heeft gemeld.
2. Indien het meldpunt dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk acht, stelt het een onderzoek in.
3. Ten behoeve van het onderzoek omtrent een melding van een vermoeden van een misstand is het meldpunt bevoegd bij het college alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. Het college verschaft het meldpunt de gevraagde inlichtingen.
4. Het meldpunt kan het onderzoek of gedeelten daarvan opdragen aan één van de leden of een deskundige.
5. Wanneer de inhoud van bepaalde door het college verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het meldpunt meegedeeld. Het meldpunt beveilt informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

Artikel 15.2.0.7 Niet ontvankelijkheid

1. Het meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:
 - a. de misstand niet van voldoende gewicht is;
 - b. de ambtenaar de procedure bedoeld in artikel 15.2.0.2 niet heeft gevolgd en artikel 15.2.0.5a niet van toepassing is, of
 - c. de ambtenaar de procedure bedoeld in artikel 15.2.0.2 heeft gevolgd, maar de termijnen bedoeld in artikel 15.2.0.3 nog niet zijn verstreken.
 - d. de melding niet binnen redelijke termijn is geschied.

Artikel 15.2.0.8 Inhoudelijk advies van het meldpunt

1. Indien het gemelde vermoeden van een misstand ontvankelijk is, legt het meldpunt binnen zes weken zijn bevindingen omtrent de melding van een vermoeden van een misstand neer in een advies aan het college. Het meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de ambtenaar met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het meldpunt verstrekte informatie.
2. Indien het advies niet binnen zes weken kan worden gegeven, wordt de termijn door het

- meldpunt met ten hoogste vier weken verlengd. Het meldpunt stelt het college alsmede de ambtenaar daarvan schriftelijk in kennis.
3. Het advies wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van aan het meldpunt verstrekte informatie en de terzake geldende wettelijke bepalingen openbaar gemaakt op een wijze die het meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.

Artikel 15.2.0.9 Nader standpunt

1. Het college stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies bedoeld in artikel 15.2.0.8, de ambtenaar alsmede het meldpunt, schriftelijk op de hoogte van zijn nader standpunt.
2. Aan de ambtenaar die het meldpunt heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken geschiedt de berichtgeving van het nader standpunt via het meldpunt.
3. Een van het advies afwijkend nader standpunt wordt gemotiveerd.

Artikel 15.2.0.10 Jaarverslag

1. Jaarlijks wordt door het meldpunt een verslag opgemaakt.
2. In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de terzake geldende wettelijke bepalingen gemeld:
 - a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
 - b. het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek geleid heeft;
 - c. het aantal onderzoeken die het meldpunt heeft verricht, en
 - d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen die het meldpunt heeft uitgebracht.
3. Dit jaarverslag wordt aan het college en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Artikel 15.2.0.11 Intrekking en inwerkingtreding

1. De regeling klokkenluiders wordt ingetrokken.
2. Deze regeling treedt in werking na instemming van de ondernemingsraad

Artikel III

Het bepaalde in de artikelen I, II en III treedt in werking na instemming van de ondernemingsraad

(LOGA ARZ/2001002195 9 mei 2001; vaststelling per 1 januari 2002)
(LOGA CVA/ 2003002213 30 juli 2003; vaststelling per 18 augustus 2004)



Gemeente
Coevorden

Kadernota integriteit Coevorden 2016



Inhoud

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Inleiding..... | 3 |
| 2. | Definitie en doelstelling | 4 |
| 2.1 | Wat is integriteit? | 4 |
| 2.2 | Doelstelling integriteitsbeleid | 4 |
| 3. | Waarden en normen | 5 |
| 3.1 | Algemeen..... | 5 |
| 3.2 | Beleidskaders | 5 |
| 4. | Rollen en verantwoordelijkheden | 7 |
| 5. | Incidenten..... | 9 |
| 6. | Monitoren, evaluatie en rapportage | 10 |
| 7. | Uitwerking..... | 11 |
| | Bijlage I | 14 |
| | Wettelijke bepalingen m.b.t. integriteit..... | 14 |

1. Inleiding

De Ambtenarenwet en de Gemeentewet schrijven een integriteitsbeleid voor. Deze kadernota integriteit vormt de kapstok voor integraal integriteitsbeleid zowel ambtelijk als bestuurlijk.

Deze nota vormt een uitwerking van ons integriteitsbeleid. De volgende onderwerpen worden nader uitgewerkt: definitie en doelstelling; waarden en normen; rollen en verantwoordelijkheden; incidenten; monitoren, evaluatie en rapportage. In de laatste paragraaf worden verschillende elementen van integriteitsbeleid uitgewerkt. Aangesloten wordt bij de landelijke basisnormen integriteit¹.

In bijlage 1 zijn de wettelijke bepalingen met betrekking tot integriteit benoemd.

¹ "Modelaanpak basisnormen integriteit" opgesteld door VNG, IPO, UvW, politie en BZK.

2. Definitie en doelstelling

2.1 Wat is integriteit?

Integriteit wordt volgens de Van Dale gedefinieerd als 'onkruikbaarheid en onschendbaarheid van een staat of een persoon'. De Ambtenarenwet verwoordt integriteit als 'goed ambtelijk handelen'. Handelingen en gedrag zijn in lijn met de waarden en normen van de organisatie en met wet- en regelgeving. Integriteit is een onderdeel van de professionele verantwoordelijkheid van alle bestuurders en medewerkers.

Integriteit is zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen. Zorgvuldig betekent dat wij steeds opnieuw kritisch en systematisch reflecteren op onze kernwaarden. Uitlegbaar betekent dat wij kunnen aangeven hoe ons handelen past bij onze kernwaarden, kerntaken en de regels die wij uitvoeren. Standvastig betekent dat wij onze rug recht houden bij weerstanden en verleidingen.

Onderdeel van integriteit vormt ook het voorkomen van aantasting van kernwaarden waaronder geestelijke en lichamelijke integriteit zoals pesten, seksuele intimidatie en discriminatie.

Een bekende uitspraak van Ien Dales in 1992 was 'Een beetje integer bestaat niet'. Hieruit blijkt dat in het openbaar bestuur integriteit een onderwerp is dat leeft en mee beweegt met onze normen en waarden. Integriteit heeft vooral te maken met cultuur, mentaliteit, gedrag en bewustwording.

2.2 Doelstelling integriteitsbeleid

Het doel van deze kadernota integriteit is het vastleggen van de kaders met betrekking tot integriteit. Daarom hebben wij de volgende doelstellingen geformuleerd:

- Het bevorderen van het integriteitsbewustzijn en het (moreel) verantwoord handelen van bestuurders en medewerkers;
- Het beschermen van bestuurders en medewerkers tegen misstappen door onnodige risico's en verleidingen weg te nemen;
- Het versterken van het vertrouwen van bestuurders en medewerkers in elkaar;
- Het versterken van het vertrouwen van de inwoners in onze gemeente;
- Het borgen van integriteit binnen onze gemeente;
- Het voorkomen van en zorgvuldig handelen bij integriteitschendingen.

Deze doelstellingen kunnen worden gerealiseerd niet alleen door de vaststelling van waarden en normen, maar ook door vaststelling van rollen en verantwoordelijkheden en de vaststelling van werkprocessen. Dit gevolgd door de uitwerking van de basisnormen integriteit.

3. Waarden en normen

3.1 Algemeen

Integriteit betekent dat onze handelingen en ons gedrag in lijn zijn met belangrijke waarden en normen van de gemeente Coevorden. In dit hoofdstuk zijn kernwaarden geformuleerd voor integer handelen.

Het bestuur en de ambtelijke organisatie zijn aanspreekbaar op integer handelen. Dit kan via de gebruikelijke communicatiemiddelen waaronder sociaal media en de gemeentelijke website. Wij hebben een cultuur waar incidenten bespreekbaar zijn en worden gemaakt. Als lokale overheid hebben wij ook een signalerende functie voor gedrag binnen de samenleving dat raakt aan het onderwerp van integriteit zoals in deze nota is verwoord. Van ons als lokale bestuur mag daarbij een actieve rol worden verwacht om handelend op te treden bij schendingen van bijvoorbeeld discriminatie of ander niet integer gedrag. Daarbij kan een tegenstelling van belangen aan de orde zijn vanuit de beperkingen die voortvloeien uit bestaande wet- en regelgeving.

Ook als werkgever is het belangrijk om over een open, transparante en integere organisatiecultuur te beschikken. Een cultuur waarin iedereen aanspreekbaar is op houding, gedrag en handelen.

Ondernemingsraad

Integriteit wordt niet expliciet genoemd in de Wet op de Ondernemingsraad (WOR). De ondernemingsraad (OR) heeft echter een belangrijke rol bij het ontwikkelen en implementeren van integriteitsbeleid. De concept kadernota is daarom ook voorgelegd aan de Ondernemingsraad. De OR ziet met belangstelling de afzonderlijke regelingen voor de ambtelijke organisatie - gefaseerd volgens planning- tegemoet, waarvoor hij instemmingsrecht heeft. De OR is van mening dat privacybescherming en informatiebeveiliging in het algemeen en voor het personeel in het bijzonder, belangrijke onderwerpen zijn. Van belang is ook de wijze van uitrol en borging in onze organisatie. De OR wordt daarbij graag betrokken. Dat geldt ook voor evaluatie van de nieuw te implementeren regelingen en de positionering van de "vertrouwenspersoon" integriteit.

3.2 Beleidskaders

Onderstaand is een invulling opgenomen van onze inhoudelijke beleidskaders.

Wij kiezen voor de volgende kernwaarden:

- *Open, transparant en aanspreekbaar*
Dit betekent voor ons dat wij transparant handelen. Wij zijn verantwoordelijk voor ons werk en zijn daarop aanspreekbaar. Wij leggen verantwoording af over onze activiteiten en werkzaamheden.
- *Betrouwbaar*
Onze inwoners kunnen op ons rekenen. Wij houden ons aan onze afspraken. Kennis en informatie waarover wij beschikken gebruiken wij alleen voor het doel waarvoor deze zijn gegeven.
- *Onpartijdig en onafhankelijk*
Wij zijn niet bevoordeeld of partijdig. Wij komen op zakelijke gronden tot een oordeel niet gehinderd door oneigenlijke of persoonlijke motieven. Wij vermijden iedere schijn van belangenverstrengeling.
- *Dienstbaar en respectvolle omgangsvormen*
Ons handelen is altijd gericht op het algemeen belang van de gemeente en op de organisaties en inwoners die daarvan een deel uitmaken. Wij kennen onze klanten en spelen in op hun wensen en behoeften. Wij benaderen onze klanten respectvol en integer. Wij onthouden ons van ongewenste omgangsvormen zoals seksuele intimidatie, pesten, discriminatie of agressie en geweld.
- *Zorgvuldig / slim en zuinig*
Onze besluitvorming vindt zorgvuldig plaats. Wij gaan zorgvuldig om met de middelen van de gemeente. Wij kiezen voor de goedkoopste en meest doelmatige oplossing. Wij gaan bewust om met onze declaraties.

- *Omgevingsbewust*
Wij zoeken en maken verbinding met onze klanten. Wij stemmen onze rol en werkwijze af op de omgeving en de vraag van de klant.
- *Professioneel en moreel verantwoordelijk*
Wij doen ons werk goed en zijn integer. Wij kunnen verschillende kernwaarden gelijktijdig toepassen. Bij conflicterende waarden maken wij een verantwoorde afweging. Onder omstandigheden kan er sprake zijn van botsende waarden, zoals privacy en (persoonlijke) veiligheid. In dat geval kan een zwaarder belang worden toegekend aan (persoonlijke) veiligheid.

Transparantie, rolbewustzijn en het gesprek voeren over dilemma's zijn kernbegrippen.

Voor de uitwerking hiervan hanteren wij de dertien landelijke basisnormen integriteit². Deze gelden als basis voor het integriteitsbeleid van de gemeente Coevorden.
In paragraaf 7 wordt hierop ingegaan.

² "Modelaanpak basisnormen integriteit" opgesteld door VNG, IPO, UvW, politie en BZK.

4. Rollen en verantwoordelijkheden

Binnen onze gemeente zijn verschillende rollen en verantwoordelijkheden te onderscheiden. Hieronder wordt een korte omschrijving van de rollen en verantwoordelijkheden op het gebied van integriteit gegeven:

Gemeenteraad

- Vaststelling van gedragscodes voor raadsleden, wethouders en burgemeester;
- Vaststelling van algemene kaders voor integriteit.

Seniorenconvent

- Bestuurlijke integriteitscommissie en verbinding tussen de raad en de burgemeester.

Burgemeester

- Bevorderen van bestuurlijke integriteit;
- Eerste aanspreekpunt voor bestuurlijke integriteitsschendingen.

Burgemeester en wethouders

- Vastleggen en uitdragen van integriteitsbeleid, eventueel door middel van regelingen voor de ambtelijke organisatie;
- Beperken van kwetsbaarheid van processen;
- Treffen van passende maatregelen bij schendingen (bijvoorbeeld een disciplinaire maatregel op basis van plichtsverzuim).

Gemeentesecretaris / algemeen directeur

- Uitdragen van integriteit, de norm zijn (voorbeeldfunctie) en een veilige sfeer creëren;
- Adviseren van het college en de burgemeester over integriteitskwesties.

Griffier

- Integriteitsbewustzijn bevorderen in contacten met de gemeenteraad;
- Adviseren van de leden van de raad en de voorzitter van de raad over integriteitskwesties.

Leidinggevenden

- Uitdragen van integriteitsbeleid door voorbeeldgedrag;
- Aan de orde stellen van integriteit in overleggen (dilemma's bespreken) en medewerkers aanspreken op hun gedrag en hierover afspraken maken;
- Fungeren als eerste aanspreekpunt voor medewerkers bij integriteitskwesties;
- Melden van (een vermoeden van) een integriteitsschending bij de directie;
- Indien nodig in overleg met directie in het kader van Human Resource Management (HRM) treffen van passende maatregelen.

Medewerkers

- Kennen en naleven van regels en voorschriften rond integriteit;
- Signaleren van integriteitskwesties en het ondernemen van actie zoals het aanspreken van collega's op zijn/haar gedrag of aan de orde stellen van dilemma's in een werkoverleg;
- Melden van een vermoeden van een integriteitsschending bij de leidinggevende en anders de naast hogere leidinggevende en/of de vertrouwenspersoon.

Vertrouwenspersoon

- Opvangen, begeleiden en ondersteunen van een medewerker. Het verstrekken van advies hoe om te gaan met een bepaalde situatie.

Integriteitscommissie

• Ambtelijk

Bij een melding van een vermoeden van integriteitsschending binnen de ambtelijke organisatie, adviseert de commissie integriteit de algemeen directeur of als deze betrokken is rechtstreeks de betrokken portefeuillehouder. De ambtelijke commissie integriteit bestaat uit de concernmanager Bedrijfsvoering en de integriteitsfunctionaris. Ad hoc kan deze commissie worden aangevuld met bijvoorbeeld een concernmanager, niet zijnde de concernmanager van de betrokken afdeling, afhankelijk van de aard en inhoud van de melding.

- **Bestuurlijk**

Bij een melding van een vermoeden van een integriteitsschending door een volksvertegenwoordiger of bestuurder kan de burgemeester advies vragen van de commissie integriteit. Het seniorenc convent vervult de rol van bestuurlijke integriteitscommissie.

Integriteitsfunctionaris

Taken van integriteitsfunctionaris zijn:

1. Ondersteuning en advisering van leidinggevenden, directeur, bestuurders en griffier bij integriteitsvraagstukken en deelbeleidsaspecten als HRM, Juridische Zaken, Beveiliging, Financiën.
2. Coördineren van activiteiten op integriteitsgebied.
3. Het bijeenbrengen van kennis en expertise op het gebied van integriteit.
4. Het organiseren van regelmatige afstemming met de teams die een rol spelen op integriteitsgebied.
5. Het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan bestuur en directie, management en medewerkers.
6. Het doen van (voor)onderzoek bij een vermoeden van integriteitsschending.
7. Organiseren van integriteitsoverleg twee maal per jaar en monitoren van jaarplanning.
8. Overleg vertrouwenspersonen twee maal per jaar.
9. Voorbereiding verantwoording over integriteitsbeleid.

De functie integriteitsfunctionaris is ondergebracht bij de afdeling Bedrijfsvoering, team Advies en Middelen. Vanwege verschillende expertise en achtergrond zijn er twee functionarissen verantwoordelijk voor integriteitsbeleid, één specifiek voor ambtelijk organisatie en de ander specifiek voor bestuurders en volksvertegenwoordigers.

5. Incidenten

Met een incident wordt bedoeld een integriteitsschending of een vermoeden daarvan. In deze paragraaf wordt aangegeven hoe wij omgaan met incidenten in het kader van integriteit:

- De ambtelijke en bestuurlijke gedragscodes geven een regeling over de procedures bij integriteitsschendingen (zie paragraaf 7 punt 2);
- Voor medewerkers gelden daarnaast de bepalingen uit de CAR-UWO omtrent plichtsverzuim. Afhankelijk van de mate van plichtsverzuim kan dit leiden tot disciplinaire maatregelen. Het college is daarvoor het bevoegde orgaan;
- Voor bestuurders geldt, gezien het karakter van de bestuurlijke gedragscode een politiek bestuurlijke afweging met mogelijke politieke gevolgen. Bijzonder element hierbij vormt de politieke verantwoordingsplicht van de burgemeester en de wethouders naar de gemeenteraad;
- Volksvertegenwoordigers kunnen op naleving van integriteitsregels aangesproken worden. Zij leggen over naleving verantwoording af in de gemeenteraad.
- Afhankelijk van de aard van het incident kan het steunpunt Integriteitsonderzoek Politieke ambtsdragers een rol spelen.

6. Monitoren, evaluatie en rapportage

Wij monitoren, evalueren en verantwoorden over ambtelijke integriteit aan de algemeen directeur. Deze rapportage wordt ook in het MT besproken.

De bestuurlijke evaluatie en rapportage wordt in het seniorencovenant besproken.

De publieke verantwoording vindt plaats in het jaarverslag als onderdeel van de paragraaf bedrijfsvoering.

7. Uitwerking

Integriteitsbeleid omvat meerdere elementen. Deze elementen worden hieronder benoemd en kort toegelicht. De landelijke basisnormen integriteit, zoals genoemd in paragraaf 3 zijn het uitgangspunten voor ons integriteitsbeleid. De uitwerking daarvan vindt plaats in de gedragscodes en andere specifieke regelingen.

1. Aandacht voor integriteit

Met deze kadernota integriteit wordt samenhang gebracht in bestaande documenten en instrumenten. In deze nota worden de verschillende aspecten van integriteit vastgelegd. Verantwoording over integriteit nemen wij op in de jaarstukken (paragraaf bedrijfsvoering jaarrekening).

2. Gedragscodes

Wij hebben gedragscodes integriteit voor zowel medewerkers, bestuurders als volksvertegenwoordigers. Het doel van de gedragscodes is houvast te bieden bij het hanteren van normen en waarden van de gemeente. De gedragscode is voor bestuur en medewerkers een leidraad voor integer handelen. Deze is daarnaast een instrument om medewerkers aan te spreken op hun handelen en gedrag.

3. Onderzoeken bij werving en selectie

In de werving en selectie van nieuwe medewerkers schenken leidinggevenden aandacht aan integriteit. Dit gebeurt bijvoorbeeld door middel van het toetsen van originele diploma's en getuigschriften op geldigheid en echtheid en het eventueel nagaan van referenties. Bij de aanstelling van nieuwe medewerkers is een vereiste dat deze in het bezit zijn van een verklaring omtrent het gedrag (VOG). Nieuwe medewerkers in vaste of tijdelijke dienst leggen de eed of belofte af. Andere groepen medewerkers, zoals tijdelijk ingehuurde krachten ondertekenen een geheimhoudingsverklaring.

Na de raadsverkiezingen leggen nieuwe raadsleden een ambtseed af. Voor nieuwe wethouders wordt een integriteitsscan gehouden. Ook zij leggen bij benoeming een ambtseed af.

De politieke partijen schenken bij de voorbereiding van de verkiezingen en de werving van raadsleden aandacht aan het aspect integriteit.

4. Kwetsbare functies

In onze organisatie zijn er functies die wij in het kader van integriteit als kwetsbaar aanmerken. Deze functies kenmerken zich door het werken met (privacy) gevoelige informatie, het kunnen beschikken over geld en het frequent omgaan met zakelijke relaties. Binnen de organisatie worden maatregelen genomen bijvoorbeeld door functiescheiding.

5. Het afleggen van de eed of belofte

Nieuwe medewerkers leggen de wettelijk voorgeschreven eed of belofte af en ondertekenen een formulier die opgenomen wordt in hun persoonsdossier. Ook voor bestuurders geldt een wettelijke plicht tot het afleggen van een eed of belofte.

6. Nevenwerkzaamheden

Medewerkers zijn verplicht om nevenwerkzaamheden te melden. Voor bestuurders worden nevenfuncties, inkomsten uit andere betrekkingen en een besluit tot verrekening van neveninkomsten op de website van de gemeente openbaar gemaakt.

7. Financiële belangen

Financiële belangenverstrekking kan zich voordoen bij medewerkers of bestuurders die inkopen, aanbesteden of betrokken zijn bij het verstrekken van subsidies of opdrachten. In de gedragscode is vastgelegd hoe hier mee om te gaan. Een onderdeel kan zijn een meldplicht voor financiële belangen.

8. Maatregelen gericht op informatiebescherming

Informatiebeveiliging

Het college beschrijft in een informatiebeveiligingsplan hoe zij informatiebeveiliging uitvoert en voldoet aan de wettelijke verplichtingen. Dit plan is onderdeel van en vloeit

voort uit het informatiebeveiligingsbeleid van de centrale overheid en de op basis daarvan opgestelde Baseline Informatiebeveiliging Gemeenten (BIG) van de VNG. Bestuur en organisatie treffen organisatorische en technische maatregelen om zorgvuldig met informatie om te gaan en te voorkomen dat onbevoegde derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen.

Privacy

Het college en de raad stellen voorschriften vast over het kennismeten van of omgaan met vertrouwelijke informatie. Het gaat hier ook om privacywetgeving in het algemeen en toegang tot informatiesystemen in het sociaal domein (waaronder Suwinet). Hierbij vindt afstemming plaats met het vast te stellen privacybeleid.

Bestuur en ambtelijke organisatie treffen maatregelen in onder andere de gedragscodes om te voorkomen dat onbevoegde derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen.

In de uitwerking van de maatregel wordt aandacht geschonken aan het dilemma tussen enerzijds geheimhouding en het recht op privacy en anderzijds de noodzaak om in bepaalde situaties misstanden en incidenten die de veiligheid van personen raken te signaleren.

9. Relatiegeschenken

In de gedragscodes zijn voorschriften opgenomen hoe om te gaan met het aannemen van relatiegeschenken, giften en diensten.

10. Inkoop- en aanbestedingsprocedure

Het inkoop- en aanbestedingsbeleid is vastgelegd in het door het college vastgestelde Inkoop- en Aanbestedingsbeleid en de algemene inkoopvoorraarden. Het beleid omvat richtlijnen voor het aantal aan te vragen offertes en de vastlegging van keuzen voor bepaalde procedures van aanbesteding.

De bestuurders en ambtenaren handelen zakelijk en objectief, waardoor belangenverstengeling wordt voorkomen.

De gemeente doet enkel zaken met integere ondernemers die zich niet bezighouden met criminale of illegale praktijken. Een toetsing van de integriteit van ondernemers is bij inkoop (en aanbesteding) in beginsel mogelijk, bijvoorbeeld voor het gebruik van een Eigen Verklaring in combinatie met de 'Gedragsverklaring Aanbesteden'.

11. Vertrouwenspersoon voor integriteit

Het college heeft voor de medewerkers een externe vertrouwenspersoon aangesteld. Bij deze vertrouwenspersoon kunnen medewerkers terecht voor:

- a. Ongewenst gedrag;
- b. Integriteit.

Ad. a

De taken van de vertrouwenspersonen ongewenst gedrag zijn vastgelegd in de meldingsprocedure ongewenst gedrag. Bij ongewenste omgangsvormen gaat het om onderwerpen als seksuele intimidatie, pesten, discriminatie of agressie en geweld.

Ad. b

De taken van de vertrouwenspersoon integriteit voor de ambtelijke organisatie zijn vastgelegd in de regeling vermoeden misstand.

Voor de bestuurlijke integriteit vorm de burgemeester het eerste aanspreekpunt.

12. Meldingsprocedure bij het vermoeden van een misstand

Het college stelt in de regeling vermoeden misstand een procedure vast voor het melden van een misstand. Voor bestuurders/volksvertegenwoordigers is deze procedure opgenomen in de gedragscode.

13. Handelwijze bij aantasting integriteit of vermoedens daarvan

In de regeling vermoeden misstand en de gedragscodes voor bestuurders en volksvertegenwoordigers is een procedureregeling opgenomen voor de wijze waarop integriteitsschendingen worden onderzocht.

Coevorden, 8 november 2016.
De burgemeester van Coevorden,

B.J. Bouwmeester

Coevorden, 8 november 2016.
Burgemeester en wethouders van Coevorden,
De loco-secretaris, de burgemeester,

B.M. Romani

B.J. Bouwmeester

Coevorden, 13 december 2016.

De gemeenteraad van Coevorden,
De griffier, de voorzitter,

T. Kuipers-Meijering

B.J. Bouwmeester

Bijlage I

Wettelijke bepalingen m.b.t. integriteit

Wetboek van Strafrecht

In het Wetboek van Strafrecht zijn enkele gedragingen strafbaar gesteld die een relatie hebben met integriteit:

| | |
|--------------------|---|
| Artikel 359 | Verduistering |
| Artikel 360 | Vervalsing |
| Artikel 361 | Verduistering, beschadiging, vernieling van akten, bewijsmateriaal, bescheiden e.d. |
| Artikel 362 en 363 | Fraude en corruptie |
| Artikel 272 | Schending ambtsgeheim |

Wetboek van Strafvordering

| | |
|-------------|---|
| Artikel 162 | De verplichting voor de ambtenaar om onverwijd aangifte te doen van misdrijven. |
|-------------|---|

Gemeentewet

| | |
|--------------------|--|
| artikel 15, lid 3 | De raad stelt een gedragscode vast voor haar leden. |
| artikel 41c, lid2, | De raad stelt een gedragscode vast voor de wethouders. |
| artikel 69, lid2 | De raad stelt een gedragscode vast voor de burgemeester. |
| artikel 170 lid 2 | De burgemeester is verantwoordelijk voor de bevordering van de bestuurlijke integriteit van de gemeente. |

Algemene wet bestuursrecht

| | |
|-------------|--|
| Artikel 2:5 | Een algemene geheimhoudingsplicht voor gegevens waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden. |
|-------------|--|

Ambtenarenwet

artikel 125quinquies, eerste lid, sub b, en d

De gemeenten stellen voorschriften vast te stellen over melding, registratie en het verbieden van nevenwerkzaamheden:

- de openbaarmaking van geregistreerde nevenwerkzaamheden;
- de melding van financiële belangen van ambtenaren in een functie waarvoor dit ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst noodzakelijk is;
- een procedure voor het omgaan met vermoedens van medewerkers van misstanden binnen de organisatie waarin zij werkzaam zijn (klokkenluidersregeling).

artikel 125a, derde lid

De ambtenaar is verplicht tot geheimhouding van wat hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt.

artikel 125quater

De gemeente is verplicht een eigen integriteitsbeleid te voeren en hierover verantwoording af te leggen. De gemeente beschikt over een gedragscode voor goed ambtelijk handelen. De eed of belofte moet worden afgenoem bij alle ambtenaren die in dienst treden bij het gemeente.

artikel 125ter

Het bevoegd gezag en de ambtenaar dienen zich als goed werkgever en goed ambtenaar te gedragen.

CAR-UWO

Hoofdstuk 15 en 16 van de CAR-UWO zijn, naast de verplichtingen uit de Ambtenarenwet, van toepassing op medewerkers van de gemeente.

Wet bescherming persoonsgegevens (Wet meldplicht datalekken is hierin opgenomen)

De gemeente moet voldoen aan de in deze wet opgenomen bepalingen over het rechtmatig omgaan met persoonsgegevens.

Arbowet

artikel 3

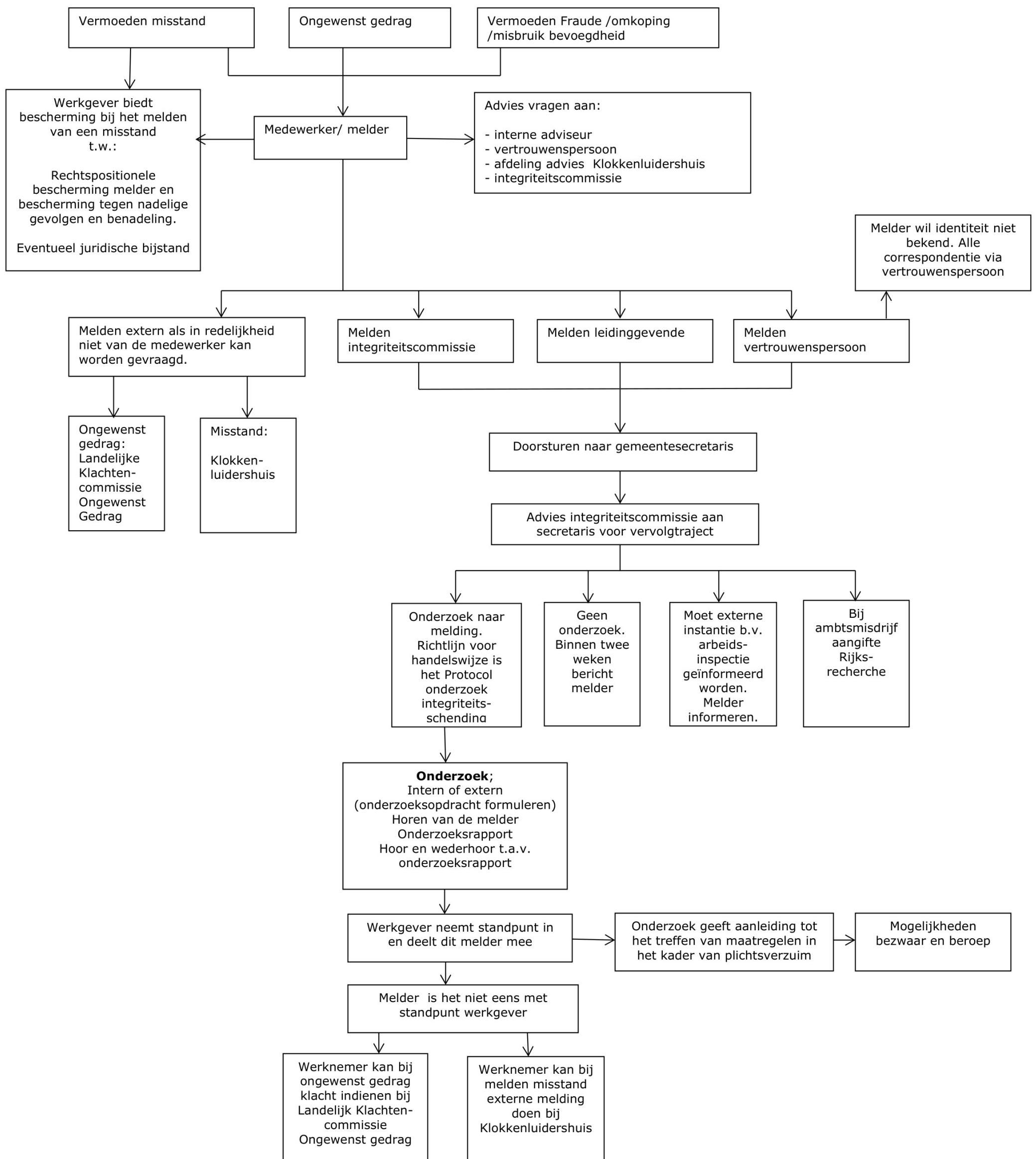
De gemeente heeft een zorgplicht voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten.

Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Suwinet)

Artikel 74.

Een algemeen bekendmakingsverbod voor meer dan voor de uitvoering noodzakelijk, voorgescreven of toegestaan is.

Processschema integriteitschending



Protocol onderzoek integriteitschending Coevorden 2017

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit protocol wordt verstaan onder:

- a. werknemer: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor gemeente Coevorden zoals bedoeld in artikel 1, lid h van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- b. werkgever: het college van burgemeester en wethouders dat handelt zoals bedoeld in artikel 1, lid g van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- c. bevoegd gezag: degene die - in eerste instantie dan wel daartoe gemanageerd - bevoegd is tot het opdragen van een onderzoek met betrekking tot niet integer handelen;
- d. integriteitschendingen en ambtsmisdrijven (niet limitatief):
 - een financiële schending zoals diefstal of fraude;
 - misbruik van positie en belangenverstengeling zoals omkoping, het aannemen/ vragen van geschenken of ongeoorloofde nevenactiviteiten;
 - lekken en misbruik van informatie zoals raadplegen informatie uit vertrouwelijke registers of het aan derden verstrekken van vertrouwelijke informatie;
 - misbruik van bevoegdheden zoals valsheid in geschrifte of ongeoorloofde dwangmiddelen;
 - misbruik van bedrijfsmiddelen;
 - overtreding interne regels zoals ongewenst gebruik e-mail/internet;
 - ongewenste omgangsvormen zoals seksuele intimidatie, discriminatie of pesten;
 - misdragingen in de privésfeer zoals ongewenste contacten in het criminale circuit;
- e. misstand: een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten die een gevaar vormt voor de gezondheid/de veiligheid/het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst zoals bedoeld in artikel 1 van de Regeling melden integriteitsschending Gemeente Coevorden 2017;
- f. beschuldigde: degene wiens handelen wordt onderzocht;
- g. onderzoek: het verzamelen van feiten, documenten en andere gegevens door in deze regeling beschreven onderzoeksmethoden die nodig zijn om een vermoedelijke integriteitschending te bewijzen of te ontkräften.
- h. onderzoekers: de interne of externe personen die het onderzoek verrichten;
- i. integriteitscommissie: de werknemers als zodanig aangewezen door de werkgever.

Artikel 2 Onderzoek

1. Mogelijke integriteitschendingen worden altijd onderzocht tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
2. De werkgever geeft opdracht tot het verrichten van onderzoek.
3. Een intern onderzoek wordt uitgevoerd door minimaal twee personen.
4. De mate van onderzoek evenals de inhoud van de onderzoeksopdracht moeten proportioneel zijn in relatie tot de ernst en bewijsbaarheid van de mogelijke schending.

5. Van het uitvoeren van een onderzoek kan alleen afgezien worden als er sprake is van een duidelijk aantoonbare schending die direct aan een persoon/personen gekoppeld kan worden en waarbij geen sprake is van twijfel of andere onduidelijkheden. In een dergelijke situatie is de procedure van disciplinaire straffen conform CAR/UWO artikel 16 van toepassing. In lichte gevallen kan in overeenstemming met de vastgestelde mandaatregeling gekozen worden voor ambtelijke afdoening door de Unitmanager Bestuur- en Concernondersteuning of de Concernmanager. Het bevoegd gezag wordt altijd geïnformeerd.

Artikel 3 Onderzoekers

1. Het onderzoek van een mogelijke schending wordt namens en in opdracht van de werkgever door een extern bureau of andere deskundige uitgevoerd.
2. De keuze voor een bepaalde onderzoeker is afhankelijk van de te gebruiken onderzoeksmethoden. Wanneer er mogelijk gebruik gemaakt gaat worden van observatie door camera's of fysiek volgen van personen of goederen worden alleen externen ingehuurd die op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus een vergunning hebben gekregen.
3. Indien nodig of gewenst kunnen de leden van de integriteitscommissie de externe onderzoekers ondersteunen bij hun onderzoek.
4. Personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de schending kunnen geen onderzoek verrichten.
5. Indien er vermoedelijk een (ambts)misdrijf heeft plaatsgevonden wordt daarvan aangifte gedaan bij de politie. De verantwoordelijkheid voor het strafrechtelijk onderzoek ligt dan bij Justitie.
6. Naast het strafrechtelijk onderzoek is het bevoegd gezag verplicht zelf onderzoek te doen naar mogelijk plichtsverzuim en de mate daarvan.
7. Opdrachten die door politie en/of justitie worden gegeven in het kader van een strafrechtelijk onderzoek gaan boven de interne afspraken.

Artikel 4 Onderzoeksopdracht

1. Een onderzoeksopdracht bevat in ieder geval:
 - a. de aanleiding voor het onderzoek;
 - b. het doel van het onderzoek.
2. Een onderzoeksopdracht kan, afhankelijk van de mate van onderzoek, daarnaast de volgende onderwerpen bevatten:
 - a. de onderzoeksvragen;
 - b. de onderzoeksmethoden;
 - c. de bevoegdheden van de onderzoekers;
 - d. de bevoegdheden van de eventuele deskundigen of ondersteuners;
 - e. de vermoedelijke duur van het onderzoek;
 - f. de omvang en inzet van de onderzoekscapaciteit;
 - g. de met het onderzoek gemoeide kosten.
3. Tijdens het onderzoek wordt de opdrachtgever door schriftelijke en mondelinge voortgangsrapportages geïnformeerd.
4. De werkgever past zo nodig de opdracht aan indien de noodzaak daartoe tijdens het onderzoek blijkt. Dit wordt vastgelegd in een aanvullende opdrachtbeschrijving.

Artikel 5 Positie beschuldigde

1. De beschuldigde wordt voorafgaand aan het onderzoek door het bevoegd gezag op de hoogte gebracht van het onderzoek.
2. De kennisgeving gebeurt indien mogelijk mondeling en schriftelijk tegelijkertijd, maar in ieder geval schriftelijk.
3. In de kennisgeving staat een omschrijving van de handeling of het nalaten dat aanleiding is voor het onderzoek, evenals
 - a. de mededeling dat beschuldigde en eventuele getuige(n) kunnen worden gehoord;
 - b. de mededeling dat beschuldigde zich op eigen kosten door een raadsman kan laten bijstaan;
 - c. de mededeling dat wanneer andere feiten en omstandigheden bekend worden die van belang kunnen zijn voor de vaststelling van de omvang, aard en ernst van de integriteitschending, het onderzoek zich kan uitstrekken tot die feiten en omstandigheden.
4. De beschuldigde wordt vooraf geïnformeerd over het horen van getuigen door de werkgever.
5. De beschuldigde kan bij de werkgever getuigen voordragen die kunnen worden gehoord.
6. Indien het niet wenselijk is dat de beschuldigde zich op de werkplek bevindt of zijn functie uitoefent kan in overeenstemming met artikel 8.15.1 Car Uwo door het bevoegd gezag een ordemaatregel worden opgelegd waarmee een tijdelijke schorsing kan worden opgelegd. Op grond van artikel 15.1.19 Car Uwo kan de beschuldigde de toegang tot het dienstgebouw worden ontzegd. Een dergelijke maatregel moet voldoen aan het vereiste van proportionaliteit en subsidiariteit.

Artikel 6 Onderzoeksmethoden

1. Om het onderzoek te kunnen uitvoeren wordt gebruik gemaakt van een of meer onderzoeksmethoden die in de onderzoeksopdracht zijn opgenomen.
2. Voorafgaand aan de keuze voor een onderzoeks methode moet worden afgewogen of het doel ook met een lichtere onderzoeks methode kan worden bereikt.
3. Elke gekozen methode dient, voor zover mogelijk, op de minst ingrijpende manier te worden toegepast.
4. Voorbeelden van onderzoeks methoden zijn:
 - a. horen van de beschuldigde;
 - b. horen van getuigen;
 - c. onderzoek van de werkomgeving
 - d. onderzoek van telecommunicatie zoals e-mail;
 - e. observatie in overeenstemming met artikel 3 lid 2.
5. Alle handelingen en beslissingen worden vastgelegd.
6. Van alle interviews worden verslagen gemaakt, die door alle gesprekspartners moeten worden ondertekend. Ook moet elke pagina van een paraaf worden voorzien.

Artikel 7 Afronding onderzoek

1. De onderzoeks fase eindigt met het aanbieden van het onderzoeksrapport aan het bevoegd gezag.
2. Het rapport bevat alle informatie die het bevoegd gezag nodig heeft om zich een oordeel te kunnen vormen over de vermoedelijke integriteitschending en in ieder geval de volgende onderdelen:
 - a. de onderzoeksopdracht met eventuele uitbreidingen die tijdens het onderzoek noodzakelijk zijn gebleken;
 - b. een beschrijving van de casus. Daarin worden de uitgangspunten voor het onderzoek, de feiten en omstandigheden die hierbij een rol hebben gespeeld, helder naar voren gebracht;

- c. de relevante regelgeving;
 - d. de onderzoeksresultaten.
3. In het rapport staan geen aanbevelingen voor de beoordeling.
 4. De werkgever beslist of het rapport aanleiding geeft om de feiten te kwalificeren als ambtelijk plichtsverzuim of als ander ongewenst handelen.
 5. De werkgever overweegt vervolgens of het onderzoeksrapport aanleiding geeft tot een disciplinaire of andere rechtspositionele maatregel, of tot het alsnog doen van aangifte.
 6. De werkgever kan zich hierbij laten adviseren door (een lid van) de integriteitscommissie indien deze niet betrokken is geweest bij het onderzoek.

Artikel 8 Afwijken van de procedure in urgente situaties

1. In uitzonderlijke, urgente situaties die onmiddellijk handelen vereisen om bijvoorbeeld grotere schade te voorkomen kan van de procedure zoals vermeld in deze regeling worden afgeweken.
2. De beslissing om af te wijken van de procedure wordt genomen door de burgemeester en de gemeentesecretaris. Indien mogelijk wordt hierover overlegd met een of meer leden van de integriteitscommissie.
3. De motivering voor het afwijken van de procedure wordt schriftelijk vastgelegd.
4. De gemeentesecretaris kan in een dergelijke situatie rechtstreeks opdrachten aan derden geven (intern of extern) voor het uitvoeren van de noodzakelijke handelingen.
5. Zodra de situatie is gestabiliseerd wordt weer aangesloten bij de procedure zoals vermeld in deze regeling.

Artikel 9 Citeertitel

Dit protocol kan worden aangehaald als Protocol onderzoek integriteitschending gemeente Coevorden 2017 en is opgenomen als bijlage bij de Regeling integriteitsschending gemeente Coevorden 2017.

Regeling melden integriteitsschending Gemeente Coevorden 2017

(concept 23-02-2017)

Burgemeester en wethouders van Gemeente Coevorden;
gelezen het voorstel van de afdeling Bedrijfsvoering, team Advies & Middelen d.d. [datum invullen];
gelezen de door de ondernemingsraad verleende instemming d.d. [datum];
gelet op artikel 2 van de Wet Huis voor klokkenluiders, artikel 125 quinque van de Ambtenarenwet
en artikel 15:2 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten;

Besluiten

vast te stellen de navolgende regeling:

Regeling melden integriteitsschending Gemeente Coevorden 2017

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor de gemeente Coevorden zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Wet Huis voor klokkenluiders
- b. werkgever: het college van burgemeester en wethouders, die handelt zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel g, van de Wet Huis voor klokkenluiders.
- c. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 1. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
- d. integriteitsschending of ambtsmisdrijf: Een handelen of nalaten in strijd met de door het college vastgestelde gedragscode en protocollen, of wettelijke voorschriften waaronder:
 1. een financiële schending zoals diefstal of fraude;
 2. misbruik van positie en belangenverstrengeling zoals omkoping, het aannemen/vragen van geschenken of ongeoorloofde nevenactiviteiten;
 3. lekken en misbruik van informatie zoals raadplegen informatie uit vertrouwelijke registers of het aan derden verstrekken van vertrouwelijke informatie;

Commented J: De regeling heeft betrekking op een misstand, ongewenst gedrag en ambtsmisdrijf. In verband daarmee een aanvulling onder d.

Bewuste keuze om onder c wettelijke definitie te verwoorden. (art.1 lid d Wet Klokkenluidershuis) i.v.m. toegankelijkheid.

4. misbruik van bevoegdheden zoals valsheid in geschrifte of ongeoorloofde dwangmiddelen;
 5. misbruik van bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels over bijvoorbeeld ongewenst gebruik e-mail/sociale media/internet;
 6. ongewenste omgangsvormen zoals seksuele intimidatie, discriminatie of pesten;
 7. misdragingen in de privésfeer zoals ongewenste contacten in het criminale circuit;
- e. adviseur: een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- f. vertrouwenspersoon: de door de werkgever aangewezen persoon of personen om als vertrouwenspersoon voor de gemeente Coevorden te fungeren;
- g. afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- h. afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- i. melding: de melding van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending op grond van deze regeling;
- j. melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand of integriteitsschending heeft gemeld op grond van deze regeling;
- k. onderzoekers: de persoon of personen aan wie de gemeentesecretaris het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- l. integriteitscommissie: de door de werkgever aangewezen werknemers voor de beoordeling van meldingen over integriteit;
- m. externe instantie: een instantie zoals bedoeld in artikel 6 onder d van de Wet huis voor de klokkenluiders, zoals de FIOD, de Arbeidsinspectie, het Openbaar Ministerie, de Nederlandse Zorg Autoriteit (NZA) en overige wettelijke toezichthouders.

Commented J: Doelstelling: de interne regeling is zowel van toepassing op misstanden en ongewenst omgangsvormen. De externe procedures zijn verschillend. Misstanden is o.g.v. Wet Klokkenluidershuis en ongewenste omgangsvormen is o.g.v. Arbowet.

Commented J: Niet ieder contact hoeft te leiden tot een integriteitsschending. Er is sprake van een misdraging indien er ongewenste effecten optreden. Uitwerkingspunt voor de dilemmatraining.

Commented J: In de regeling een uitwerking over de benoeming en taak vertrouwenspersoon. Zie artikel 3 en 4

Commented J: Vertaling van de Kadernota integriteit

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer kan bij een vermoeden van een misstand of een integriteitsschending:

- a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b. de vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen;
- d. de integriteitscommissie in vertrouwen raadplegen.

Artikel 3 Vertrouwenspersoon

1. De werkgever wijst een of meer vertrouwenspersonen aan.
2. De vertrouwenspersoon verricht zijn werkzaamheden slechts na instemming vooraf door de melder.
3. De vertrouwenspersoon kan door de werknemer worden ingeschakeld voorafgaand aan en tijdens de procedure van een melding over een mogelijke integriteitschending.
4. De vertrouwenspersoon geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 8 tot en met 10 tegen benadeling van zijn rechtspositie als gevolg van de hem bij deze regeling toebedeelde taken.
5. De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem in verband met de werkzaamheden als vertrouwenspersoon ter kennis komt. Deze plicht vervalt niet na beëindiging van de aanwijzing als vertrouwenspersoon.
6. De geheimhoudingsplicht geldt niet ten aanzien van ambtsmisdrijven.

Commented J: Ter uitvoering kadernota inhoudelijke invulling hier regelen. Nog keuze in of extern. Reactie: bewoording is ruim, er is altijd keuze mogelijk.

Commented J: OR heeft voorkeur voor extern. Bij intern aanvullende regeling rechtspositie nodig (bescherming)

Artikel 4 Taken vertrouwenspersoon

1. De vertrouwenspersoon heeft tot taak de melder te adviseren en te ondersteunen bij klachten over seksuele intimidatie, discriminatie, pesterij, agressie en/of geweld of vermoeden van een misstand.
2. De vertrouwenspersoon ondersteunt de melder, op zijn verzoek, bij het indienen van een klacht en de begeleiding in het traject dat daarop volgt.
3. Voor zover nodig en gewenst verwijst de vertrouwenspersoon de melder naar gespecialiseerde hulpverleningsinstanties.
4. De vertrouwenspersoon bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
5. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon maakt een verslag van deze besprekking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de werkgever.
6. De werkgever zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.
7. De vertrouwenspersoon geeft de werkgever gevraagd en ongevraagd advies over het beleid inzake ongewenst gedrag en integriteitsschendingen.
8. De vertrouwenspersoon maakt jaarlijks voor 1 april een geanonimiseerd verslag van de aard en de omvang van het aantal interne meldingen in het afgelopen kalenderjaar. Dit verslag wordt aan de werkgever en de Ondernemingsraad gestuurd.

Artikel 5 Integriteitscommissie

Commented J: Ter uitvoering Kadernota integriteit

1. De werkgever wijst de leden van de integriteitscommissie aan.
2. De leden van de integriteitscommissie genieten bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 8 tegen benadeling van hun rechtspositie als gevolg van de hen bij deze regeling toebedeelde taken.
3. De leden van de integriteitscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hen in verband met de werkzaamheden als lid van de commissie ter kennis komt. Deze plicht vervalt niet na beëindiging van de aanwijzing als lid van de commissie.
4. De geheimhoudingsplicht geldt niet ten aanzien van het informeren van de werkgever en de beschuldigde. Hij geldt ook niet ten aanzien van ambtsmisdrijven.

Artikel 6 Taken integriteitscommissie

Commented J: Op grond van artikel 2 kan een medewerker de commissie in vertrouwen raadplegen.

1. De integriteitscommissie kan door de werknemer geraadpleegd worden over een mogelijke integriteitschending.
2. De integriteitscommissie kan een melding over een mogelijke integriteitschending in behandeling nemen.
3. De integriteitscommissie brengt bij een melding het bevoegd gezag direct op de hoogte.
4. De integriteitscommissie doet vooronderzoek naar aanleiding van de melding. Toetst op betrouwbaarheid en of er mogelijk sprake is van een ambtsmisdrijf, en adviseert de werkgever over de vervolgstappen.
5. Indien nodig voor het uitvoeren van de procedure doet de commissie vooronderzoek met betrekking tot de melding.
6. De integriteitscommissie verzorgt alle administratieve taken zoals verslagen, brieven e.d.
7. De integriteitscommissie bewaakt de termijnen zoals genoemd in artikel 7.
8. De commissie registreert de binnengekomen meldingen en de afhandeling ervan voor het jaarverslag zoals vermeld in artikel 19 van deze regeling.

Artikel 7 Interne melding

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen:
 - a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
 - b. bij de vertrouwenspersoon;
 - c. de integriteitscommissie.
2. De leidinggevende of vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de gemeentesecretaris of naar het college als de werknemer een vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris bij de vermoede misstand betrokken is.
3. De gemeentesecretaris legt de melding voor advies voor aan de integriteitscommissie.
4. De werkgever zal wanneer hij een melding op een andere manier uit de organisatie heeft ontvangen overeenkomstig artikel 7 lid 3 zo snel mogelijk de integriteitscommissie inschakelen.
5. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan ook een interne melding doen.
6. Als de werknemer een vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris bij de vermoede misstand betrokken is, moet in deze regeling voor "gemeentesecretaris" "het college" worden gelezen.
7. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 18 als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
8. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 8 Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werknemer die te goed trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand of een integriteitsschending meldt, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtpositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie of een externe instantie.
2. Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
 - c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
 - g. het onthouden van promotiekansen;
 - h. het afwijzen van een verlofaanvraag.
3. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
4. Als de werkgever na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goed trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand.
5. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
6. De werknemer heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goede trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn

rechtspositie, tijdens en/of na het volgen van deze regeling. De werkgever financiert deze juridische bijstand.

Artikel 9 Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De vertrouwenspersoon bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon maakt een verslag van deze besprekking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de gemeentesecretaris.
3. De gemeentesecretaris zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 10 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

De werkgever zal:

- a. de adviseur in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
- b. de vertrouwenspersoon, de leden van de integriteitscommissie, de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever, niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- c. een werknemer die wordt gehoord door, documenten verstrekken aan of anderszins medewerking verleent aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

Artikel 11 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending, kan de gemeentesecretaris verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 10 kunnen de gemeentesecretaris verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.
3. De melder kan in overeenstemming met artikel 18 ook de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 12 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.

3. Als het vermoeden van een misstand is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt dit onverwijld door aan de melder.
4. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en de adviseur.

Artikel 13 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. De leidinggevende, de integriteitscommissie of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding met instemming van de melder door aan de gemeentesecretaris.
2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. De gemeentesecretaris stuurt de melder onverwijld een ontvangstbevestiging van de melding.
4. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

Artikel 14 Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De gemeentesecretaris stelt onverwijld, gehoord de integriteitscommissie, een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
2. Als de gemeentesecretaris besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
3. De gemeentesecretaris beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de gemeentesecretaris een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
4. De gemeentesecretaris draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn. De secretaris stelt daarbij een termijn voor het onderzoek.
5. Als de gemeentesecretaris een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie (mogelijk) laat verrichten.
6. De gemeentesecretaris informeert de melder onverwijld en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
7. De gemeentesecretaris informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Commented J: Dit zal aan de hand van de casus beoordeeld moeten worden. Concrete invulling is op voorhand (nog) niet te reguleren.

Artikel 15 De uitvoering van het interne onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. Eventuele opmerkingen worden aan het verslag toegevoegd. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.

2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De onderzoekers rapporteren over het onderzoek binnen de in artikel 14 genoemde termijn.

Artikel 16 Standpunt van de werkgever

1. De werkgever informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een missstand of integriteitsschending en tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de werkgever de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt dit gemotiveerd.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de werkgever of een externe instantie van de interne melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 17 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 18 Externe melding

1. Een werknemer kan in overeenstemming met artikel 4 van de Wet een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie, indien hij:
 - a. het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. De werknemer kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand of onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
3. Op een externe melding is paragraaf 4 van de Wet voor Huis voor Klokkenluiders van toepassing. Daarin is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.
4. Wanneer de melding betrekking heeft op ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, discriminatie en pesten kan de melder, na de interne procedure zich wenden tot de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag. Daarop is de "Klachtenregeling ongewenst gedrag Coevorden 2017" van toepassing.
5. Wanneer de melding betrekking heeft op een ambtsmisdrijf kan de melder zich wenden tot het contactpunt Rijksrecherche.
6. Een melder kan extern, zonder eerst intern te melden, een melding doen als er zwaarwegende redenen zijn om de interne meldingsprocedure, zoals vastgelegd in deze regeling, niet te volgen.

Artikel 19. Rapportage en evaluatie

1. De integriteitscommissie stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - b. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De integriteitscommissie stuurt de rapportage naar de gemeentesecretaris.
3. De gemeentesecretaris stuurt de rapportage ter besprekking aan de ondernemingsraad.

Artikel 20 Intrekking oude regeling

De Regeling Klokkenluiders gemeente Coevorden 2004 wordt ingetrokken.

Artikel 21 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op de dag na bekendmaking.

Artikel 22 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Regeling melden integriteitsschending
Gemeente Coevorden 2017.

Aldus vastgesteld op [datum]

Burgemeester en wethouders voornoemd,
De secretaris,

Aldus vastgesteld op [datum]

De werkgeverscommissie voornoemd,
de griffier,

B.M. de Vries

B.J. Bouwmeester

J. Kuipers-Meijering

J. Slomp

Commented []: Voorstel: de werkgeverscommissie een ander besluit te laten nemen: De Regeling melden integriteitsschending Gemeente Coevorden 2017 is van overeenkomstige toepassing op het personeel van de griffie.

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen