

# **Vertrouwenspersonen Ministerie van Veiligheid en Justitie**

## **Jaarverslag 2016**

### 1. Inleiding

Op 1 juli 2016 traden drie nieuwe vertrouwenspersonen aan. Zij werden kort daarvoor, na een sollicitatieprocedure, officieel benoemd door de SG, Siebe Riedstra. De eerste helft van 2016 was er formeel geen vertrouwenspersoon bij het bestuursdepartement maar werd dit waargenomen door mevr. Thea Bogers van DJI.

De aanstelling van een nieuwe SG en het programma "VenJ verandert" moeten zorgen voor een andere, meer open en transparante cultuur waarin de vertrouwenspersonen hun eigenstandige rol kunnen spelen. En die rol willen we graag spelen: we willen graag een bijdrage leveren aan een prettig werkklimaat waarin mensen zo goed mogelijk tot hun recht komen en schendingen van integriteit en ongewenste omgangsvormen snel en adequaat worden aangepakt. Het helpt enorm als iemand vertrouwelijk kan praten met een vertrouwenspersoon en zo kan uitzoeken of en wat hij of zij met zijn gevoel dat er iets niet goed zit kan of moet doen.

Sandra de Vries-Teerink fungeert als primus inter pares. Dat betekent dat zij de communicatie met vertrouwenspersonen en netwerken buiten het bestuursdepartement onderhoudt en fungeert als vertrouwenspersoon in het geval de eigen vertrouwenspersoon van een dienst niet als zodanig kan fungeren (bijvoorbeeld omdat deze te dicht bij de situatie of de melder staat).

Hans Abma en Mark Blaauw zijn haar collega's voor het bestuursdepartement; samen zullen ze het hele departement bestrijken en als achtervang fungeren voor NCTV en Inspectie VenJ. Daarnaast zijn er de twee collega-vertrouwenspersonen van de NCTV, Eva van Es en Martijn Schimmel die zich in hun vertrouwenswerk primair op de NCTV richten en voor het bestuursdepartement als achtervang fungeren. Ook de Inspectie VenJ heeft een eigen vertrouwenspersoon, te weten Lia van Elferen. Binnen het WODC wordt een nieuwe vertrouwenspersoon gezocht. Afhankelijk van de uitkomst van dit proces fungeren de drie departementale vertrouwenspersonen als achtervang dan wel als primair aanspreekpunt voor de medewerkers van het WODC. In 2016 zijn de eerste stappen gezet om, met behoud van de formele verschillen en werkterreinen, zo goed mogelijk samen te werken en bekendheid te geven aan het vertrouwenswerk.

### 2. Taken van Vertrouwenspersoon

In de concept- leidraad Vertrouwenspersonen van het Ministerie, die voor instemming ligt bij de Departementale Ondernemingsraad, staat beschreven wat de taken van de vertrouwenspersoon zijn, binnen welke kaders hij zijn werk doet en wat zijn werkterrein is, dus voor welke integriteitsschendingen, misstanden en ongewenste omgangsvormen medewerkers bij de vertrouwenspersoon terecht kunnen. Dat kan gaan om fraude, lekken van informatie, ongewenst gebruik van internet of bedrijfsmiddelen, belangenverstremgeling, misbruik van bevoegdheden, werkverzuim, (dreigen met) geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, alcohol of drugs. Ook wanneer deze zaken in de privésfeer plaatshebben maar invloed hebben op het werk. We lichten de taken hier kort toe. Een uitgebreide toelichting is te vinden op intranet.

- Luisteren: de vertrouwenspersoon is aanspreekpunt en draagt zorg voor de eerste opvang voor medewerkers die vragen hebben op het gebied van integriteit of ongewenste omgangsvormen.
- Adviseren: de vertrouwenspersoon adviseert medewerkers of het bevoegd gezag over omgangsvormen/cultuur en ethische of integriteitstekwesties. De vertrouwenspersoon stelt zich hierin niet op als moraalridder maar meer als sparringpartner en hij probeert de medewerker op weg te helpen bij het maken van een juiste afweging.

De medewerker blijft zelf verantwoordelijk. Gaat het gesprek over mogelijke integriteitsschendingen of misstanden door anderen dan adviseert de vertrouwenspersoon over de mogelijkheden om een vermoeden te melden. Gaat het over ongewenste omgangsvormen of seksuele intimidatie dan kan daarover een klacht ingediend worden.

- Begeleiden: de vertrouwenspersoon kan de medewerker begeleiden en ondersteunen bij het aankaarten van vermoedens van niet-integer handelen of ongewenste omgangsvormen bij de leidinggevende of het bevoegd gezag.
- Monitoren en nazorg verlenen: Bij een vertrouwelijke melding houdt de vertrouwenspersoon de melder op de hoogte van de voortgang en eventueel de afhandeling. De medewerker kan bij de vertrouwenspersoon terecht als hij naar aanleiding van de melding/gesprek nog nazorg behoeft.
- Doorverwijzen: De vertrouwenspersoon wordt ook nogal eens geconfronteerd met kwesties die niet tot zijn taak behoren. Dan verwijst de vertrouwenspersoon al naar gelang het probleem door naar bijvoorbeeld de leidinggevende, de OR, de afdeling P&O, bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk.

### 3. De gesprekken en meldingen

Het werkerrein van alle zes vertrouwenspersonen is zowel integriteit als ongewenste omgangsvormen. De meeste meldingen in 2016 betreffen ongewenste omgangsvormen. Het betreft veelal meldingen met betrekking tot cultuur- en leiderschapskwesties. Vaak gaat het om medewerkers die zich onheus bejegend voelen door hun leidinggevende of het gevoel hebben dat er geen plek meer voor hen is. Arbeidsconflicten behoren in principe niet tot het werkerrein van de vertrouwenspersoon, maar rondom zulke conflicten kunnen medewerkers zich wel onheus bejegend voelen, kunnen ongewenste omgangsvormen optreden en zelfs integriteitsschendingen. Vandaar dat vertrouwenspersonen toch regelmatig in gesprek zijn met melders over arbeidsconflicten.

In het afgelopen jaar heeft zich één melding van seksuele intimidatie voorgedaan. In onderstaand overzicht zijn een aantal kenmerken van de meldingen uit 2016 opgenomen.

Meldingen	Aantal	Aantal gesprekken	Formele meldingen	bijzonderheden
Ongewenste omgangsvormen	26	62	2	6 doorverwijzingen, waarvan 4 arbeidsconflicten betroffen. 2 meldingen betroffen privésituaties
Integriteit	5	12	3	3 doorverwijzingen
Seksuele intimidatie	1	2		

### 4. Eigen opleiding

In november startte de opleiding voor vertrouwenspersonen van het CAOP. Deze opleiding bestaat uit vijf losse dagen waarin telkens een aspect van het vertrouwenswerk belicht wordt met toelichting van het juridische kader, casussen, rollenspellen en andere oefeningen. Daarbij zijn zowel integriteit als ongewenste omgangsvormen aan de orde gekomen. De drie per 1 juli aangestelde vertrouwenspersonen ronden deze opleiding eind januari 2017 af. Ze waarderen de opleiding als zeer positief: het is een goede steun in de rug en laat goed zien waar mogelijke valkuilen zitten en hoe het vertrouwenswerk een belangrijke rol kan hebben voor het welbevinden van de werknemer en een goed en integer werkklimaat. In de komende periode wordt bezien welk vervolg aan de opleiding kan worden gegeven. Te denken valt aan (begeleide) intervisie voor de zes vertrouwenspersonen.

In september organiseerden de vertrouwenspersonen een netwerkbijeenkomst voor alle vertrouwenspersonen binnen het VenJ domein. De bijeenkomst werd door 60 vertrouwenspersonen bezocht en werd geopend door de SG.

## 5. Voorlichting en communicatie

Voorwaarde voor het goed kunnen vervullen van het vertrouwenswerk is bekendheid binnen de organisatie. Een laag aantal meldingen betekent niet automatisch dat het goed gaat in de organisatie. Het kan immers ook betekenen dat medewerkers niet weten dat er vertrouwenspersonen zijn, niet weten waarvoor ze bij hen terecht kunnen of hen niet weten te vinden. In 2016 zijn er daarom overleggen geweest met de Departementale Ondernemingsraad (DOR), de bedrijfsartsen, bedrijfsmaatschappelijk werk en de coachpool. Telkens met de bedoeling kennis te maken met elkaar, uit te leggen wat het vertrouwenswerk behelst en hoe partijen kunnen ondersteunen en over en weer naar elkaar kunnen verwijzen. De vertrouwenspersonen zijn begonnen met het maken van een gezamenlijke presentatie waarmee zij actief het bestuursdepartement in willen gaan om bekendheid te geven aan hun werk.

## 6. Observaties en aanbevelingen

Het juridisch kader voor het vertrouwenswerk, zoals de (concept-) leidraad vertrouwenspersonen VenJ en de concept- Modelklachtenregeling ongewenste omgangsvormen, liggen voor instemming bij de Departementale Ondernemingsraad. Het is van belang dat deze informatie makkelijk toegankelijk gemaakt wordt voor de medewerkers.

Vanuit het netwerk van vertrouwenspersonen uit het VenJ domein is de wens geuit om meer met elkaar in contact te staan om zodoende meer van elkaar te kunnen leren en met elkaar te kunnen sparren. Verkend wordt hoe deze samenwerking het beste vormgegeven kan worden.