

WHITEPAPER

/ Medezeggenschap bij sociale veiligheid in een politiek- ambtelijke werk- omgeving



IN DEZE WHITEPAPER

Sociale veiligheid en integriteit in een politieke omgeving is een hot item. Hoe zit dat binnen provincies en welke rol heeft de OR daarbij?

[Lees het hier >>](#)



A&O-fonds
Provincies

/ Medezeggenschap bij sociale veiligheid in een politiek-ambtelijke werkomgeving

Sociale veiligheid en met name onveiligheid in een politieke omgeving stond de laatste jaren ruimschoots in de belangstelling in de landelijke media, met breed uitgemeten incidenten rond ministers, Kamerleden en politieke ambtsdragers van decentrale overheden. De positieve keerzijde is dat er steeds meer aandacht is voor de omgang tussen medewerkers onderling, tussen medewerkers en gezagsdragers en tussen ambtenaren en de samenleving. In deze whitepaper gaan we in op de rol van medezeggenschap bij sociale veiligheid in een politiek-ambtelijke werkomgeving.

In deze whitepaper

Marjolein van Dijk-Roep, programmaleider sociale veiligheid en integriteit, Mark Noort, adviseur sociale veiligheid en integriteit en Johannes Kooistra, senior trainer en adviseur Betekenisvolle Medezeggenschap, allen werkzaam bij het CAOP.

Een sociaal veilige werkomgeving in de provincie >>

Een verkenning van sociale veiligheid: wat is het precies en wat komt er allemaal kijken bij het zorgen voor een sociaal veilige werkomgeving? We gaan in op het belang van sociale veiligheid, vooral in een publieke en politieke werkomgeving als de provincie. Ook de rol van medezeggenschap komt aan bod.

Signalen oppikken en ervan leren >>

Een formeel integriteitssysteem is niet genoeg om sociale veiligheid te garanderen. Het gaat ook om de organisatiecultuur, wat mensen daadwerkelijk doen en denken. Hoe krijg je als OR daar een goed beeld van, zodat je signalen kunt oppikken en hiervan kunt leren? Hoe komt de ondernemingsraad aan zijn informatie? Bovendien als het sociaal onveilig is, melden mensen dan wel?

Meld- en adviesmogelijkheden voor sociale veiligheid en integriteit >>

De inrichting van een meld- en adviesinfrastructuur voor sociale veiligheid en integriteit is essentieel. Wat kan een organisatie inzetten om de sociale veiligheid en integriteit te bevorderen en borgen? In dit hoofdstuk gaan we in op de verschillende onderdelen van die infrastructuur en de rol die de medezeggenschap kan spelen bij de vormgeving ervan.

“Het resultaat van een sociaal veilige werkomgeving is zichtbaar in relaties waarin mensen in de basis worden vertrouwd.”

/ Een sociaal veilige werkomgeving in de provincie

Om te beginnen een verkenning van sociale veiligheid: wat is het precies en wat komt er allemaal kijken bij het zorgen voor een sociaal veilige werkomgeving? Verder gaan we in dit hoofdstuk in op het belang van sociale veiligheid, vooral in een publieke en politieke werkomgeving als de provincie. Ook de rol van medezeggenschap komt aan bod.

Waarom sociale veiligheid belangrijk is

Het CAOP definieert sociale veiligheid als de mate waarin mensen zich vrij en beschermd voelen zodat zij zichzelf kunnen zijn en zich kunnen uiten.

Sociale veiligheid is veel meer dan de afwezigheid van grensoverschrijdend gedrag. Veiligheid ontstaat niet zomaar; het vraagt om een continue inzet op preventie, identificatie en opvolging van gedragsrisico's. Ook bevorderen van goede omgangsvormen en bouwen aan een weerbare organisatie horen erbij. Bijvoorbeeld door het faciliteren van meld- en klachtprocedures waarmee risico's en verbetermogelijkheden in kaart worden gebracht.

Het resultaat van een sociaal veilige werkomgeving is zichtbaar in relaties waarin mensen in de basis worden vertrouwd. Het uit zich in respectvol met elkaar omgaan, ruimte krijgen voor persoonlijke identiteit en professionele vaardigheden, en ondersteund worden in je gezondheid. Ook zorgt sociale veiligheid ervoor dat de organisatie actief kan leren van signalen uit de eigen organisatie en uit de samenleving.

Kwetsbare relatie ambtenaar en politiek bestuurders

Provinciale ambtenaren werken in opdracht van politieke benoemde bestuurders. Uiteraard willen zij hen zo goed mogelijk van dienst zijn. Er vloeien ook veel contacten voort uit het werken in deze politiek-bestuurlijke context. Daarin zit ook kwetsbaarheid. Zo is de politieke omgeving vaak hectisch, meer mediageniek dan andere werkomgevingen en brengt zij spanning met zich mee vanwege politieke processen. Druk op ambtenaren om een voorstel of onderzoek wel of (nog) niet af te ronden, om bepaalde aspecten te verkleinen of vergroten of om weg te kijken, zijn voorbeelden waarbij ambtenaren voor dilemma's komen te staan. Maar ook horkerig gedrag, misbruik maken van een afhankelijkheidsrelatie, gezag of ontzag, en ongewenste intimiteiten komen voor en maken de werkomgeving sociaal onveilig. Omgekeerd is een politieke functionaris extra gevoelig om de schijn tegen zich te krijgen. Zogeheten integritisme ligt op de loer. Dit is door Leo Huberts omschreven als overdreven of onterechte aandacht voor integriteit. Dit leidt tot de neiging om steeds meer zaken als niet integer te kwalificeren. Ambtsdragers krijgen zo vaker te maken met meldingen, zonder dat meteen duidelijk is wat er echt speelt.

“In de soms hectische politiek-bestuurlijke context zit ook kwetsbaarheid voor de sociale veiligheid van medewerkers.”

Sociale veiligheid in de provincie: praktijkvoorbeelden

Een paar herkenbare voorbeelden uit de provinciale praktijk laten zien waar het bij een sociaal veilige werkomgeving om kan gaan. Het is een divers palet.

- Medewerkers van de provincie geven uitvoering aan het Provinciaal Programma Landelijke Gebied. De kaders en financiering zijn vanuit de landelijke politiek nog niet geregeld (en dat duurt met de val van het kabinet waarschijnlijk alleen maar langer), maar medewerkers gaan al wel in de praktijk gesprekken aan met boeren. En als je als medewerker voor de derde keer bij dezelfde boer langs moet met nog steeds niet meer informatie dan de keren ervoor, kan dat ongewenst gedrag tot gevolg hebben. Ook kan de medewerker in een loyaliteitsconflict belanden. De werkgever moet een veilige werkomgeving garanderen; dat kan op het provinciehuis tot op zekere hoogte, maar hoe zit dat in de buitenwereld, bijvoorbeeld bij boeren op het erf? Waar kan de provincie-medewerker in zo'n geval naartoe?*
- Sommige medewerkers werken direct voor politieke ambtsdragers. Bijvoorbeeld als beleidsmedewerker op een dossier, maar ook ondersteunend, zoals managementassistenten of bestuursadviseurs. Wat kun je doen als zich mogelijk een integriteitsschending voordoet? Hoe moet je je opstellen als je een vermoeden hebt van vriendjespolitiek, achterhouden van informatie, oneigenlijk gebruik van middelen, of zelfs omkoping? En hoe zit het met de bejegening van medewerkers door de politieke ambtsdrager? Hoe komt het over als hij of zij uit z'n slof schiet en met deuren slaat en er een angstcultuur ontstaat?*
- De omgang met ondermijning vanuit het criminele milieu is ook zo'n actueel punt waar medewerkers in de provincie mee geconfronteerd kunnen worden. Wat doe je als toezichthouder milieuvergunningen als je tegen een boerenschuur met wietplanten aanloopt en je de keuze krijgt tussen een bruine enveloppe en een oogje dichtknijpen of bedreigd worden? Hoe is dat intern geregeld? Kun je anoniem melding doen, of aangifte doen bij bedreiging?*

Afbreukrisico groot voor beide partijen

Sociale veiligheid en integriteit bij (politiek) verantwoordelijken liggen onder een vergrootglas. Ongewenst gedrag van politieke functionarissen jegens medewerkers tast de sociale veiligheid van de werkplek aan, terwijl het streven juist is om alle werknemers een veilige werkomgeving te bieden. Vermoedens van integriteitsschendingen en

ervaringen met ongewenste omgangsvormen zijn bijzonder delicate kwesties met grote afbreukrisico's voor de politieke ambtsdragers in kwestie, maar ook met vaak ernstige gevolgen voor werknemers die het betreft. Denk aan langdurige uitval door ziekte of vertrek. Voor het aanzien van de organisatie en de politiek en het vertrouwen van burgers kan het ook grote gevolgen hebben.

“De ondernemingsraad heeft een bijzondere verantwoordelijkheid voor een sociaal veilige werkomgeving en kan daar nog actiever aan bijdragen.”

Invloed op werkplezier en dienstbare overheid

Los van politieke schade en imagoschade, zijn er nog andere redenen om aandacht te geven aan sociale veiligheid, namelijk het werkplezier en de dienstbare overheid. Sociale veiligheid draagt bij aan effectief werk. Publieke dienstverlening is mensenwerk, en daarom moeten mensen goed met elkaar overweg kunnen, van elkaar kunnen leren en hun vakmanschap kunnen uitoefenen. Dit bevordert de kwaliteit van dienstverlening en verlaagt de kosten van het werk. Een gebrekkige sociale veiligheid is juist oorzaak van hoger ziekteverzuim, productieverlies en verloop onder medewerkers. Zo is sociale veiligheid dus belangrijk voor de medewerker, de burger én de organisatie.

Bijzondere verantwoordelijkheid medezeggenschap

De ondernemingsraad heeft naar onze mening een bijzondere verantwoordelijkheid voor een sociaal veilige werkomgeving. We noemen enkele overwegingen:

- OR-leden krijgen vaak informatie die direct van de werkvloer komt: concrete verhalen en ervaringen van medewerkers. Medewerkers kunnen een OR benaderen zonder dat dit direct consequenties voor henzelf heeft.
- OR-leden kunnen in directe verbinding staan met andere sleutelactoren in een organisatie en vanuit gezamenlijkheid een bijdrage leveren aan het bevorderen van een sociaal veilige en integere werkomgeving.
- OR-leden vertegenwoordigen alle, ook kwetsbare, medewerkers.
- OR-leden kunnen gesprekken over gevoelige onderwerpen beter agenderen, omdat zij wettelijk beschermd zijn tegen benadeling, hoewel zij anderzijds ook extra kwetsbaar worden door als spreekbuis te fungeren.
- De OR heeft in een aantal gevallen wettelijke bevoegdheden en kan daardoor extra voorwaarden stellen aan het integriteitsbeleid door deze als voorwaarde te stellen aan instemming.

De rol van medezeggenschap bij sociale veiligheid en integriteit blijft in de praktijk vaak beperkt tot het instemmen met gedragscodes, integriteitsregelingen, meldprocedures en draagvlakgesprekken met vertrouwenspersonen en integriteitscoördinatoren. In de volgende hoofdstukken geven we suggesties en aanbevelingen hoe medezeggenschap actiever kan bijdragen aan sociale veiligheid in de organisatie.



/ Meld- en adviesmogelijkheden voor sociale veiligheid en integriteit

Het belang van sociale veiligheid voor de provinciale organisatie en de wezenlijke rol die de medezeggenschapsorganen kunnen vervullen om sociale veiligheid te bevorderen is duidelijk. De inrichting van een meld- en adviesinfrastructuur voor sociale veiligheid en integriteit is een essentieel onderdeel. Deze infrastructuur betreft het geheel aan regelingen en voorzieningen dat een organisatie kan inzetten om de sociale veiligheid en integriteit te bevorderen en borgen. In dit hoofdstuk gaan we in op de verschillende onderdelen van die infrastructuur en de rol die de medezeggenschap kan spelen bij de vormgeving ervan.

Integriteits- en gedragscodes: verschil en reikwijdte

Integriteitscodes en gedragscodes zijn verschillende instrumenten: een integriteitscode beschrijft welk gedrag van medewerkers wordt verwacht in een aantal specifieke gevallen. Een gedragscode beschrijft het sociaal gewenste gedrag tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en leidinggevend. Vraag voor een ondernemingsraad is in hoeverre deze gedragscodes ook ingaan op de omgang met burgers. Voor beide codes geldt dat de provincie inzichtelijk moet maken wat de organisatie verstaat onder gewenst gedrag en welke aspecten daaraan bijdragen.

Definities van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag zouden ook expliciet opgenomen moeten worden in de gedragscode. Het CAOP duidt ongewenst gedrag als elk gedrag dat als ongewenst kan worden ervaren. Bijvoorbeeld een vervelende opmerking in een vergadering, iemand nodeloos aanstaren of een collega niet serieus nemen. Als iemand het gedrag van een ander als ongewenst ervaart, is het van belang om dit bespreekbaar te maken en te benoemen dat dit gedrag niet voor herhaling vatbaar is. Voorwaarde is dat er omstandigheden zijn waarin werknemers zich durven en kunnen uitspreken over wat zij als gewenst en ongewenst gedrag ervaren, zodat de ander daar

rekening mee kan houden. Het CAOP definieert grensoverschrijdend gedrag als gedrag dat iemands waardigheid aantast en door de organisatie als grensoverschrijdend wordt bestempeld, ongeacht hoe het wordt ervaren. Denk aan misbruik maken van een machtsverhouding of afhankelijkheidsrelatie, discriminatie, pesten, agressie, (seksuele) intimidatie en geweld.

Instemming OR bij vaststelling codes

De (wettelijke) rol van de ondernemingsraad bij het tot stand komen van de integriteit- en gedragscodes is onduidelijk en verschilt in de praktijk per provincie. Omdat de codes direct gaan over medewerkers en hun gedrag is het aan te bevelen om als ondernemingsraad instemming op (het wijzigen van) de codes te eisen. Om ervoor te zorgen dat de integriteits- en gedragscode situaties beschrijft die voor medewerkers dagelijkse kost zijn en ingaan op echte dilemma's en risico's, is het organiseren van medewerkersbetrokkenheid bij het opstellen en actualiseren van de codes van groot belang. Daardoor gaat het bij medewerkers en leidinggevend ook meer leven. De OR kan overwegen de inbreng van medewerkers bij het tot stand komen van een code als voorwaarde verbinden aan het al dan niet instemmen met de code.

“De OR kan ambtenaren en ambtsdragers concrete handelingskaders bieden voor sociale veiligheid.”

Integriteitscode voor politieke ambtsdragers

Naast een integriteitscode voor organisaties, kennen ook politieke ambtsdragers een integriteitscode. Zie bijvoorbeeld het [Handboek integriteit voor politieke ambtsdragers van decentrale overheden](#). Voor politieke ambtsdragers is hierin bijvoorbeeld vastgelegd hoe zij dienen om te gaan met vertrouwelijke informatie en hoe zij belangenverstremgeling kunnen voorkomen.

In [onze blog](#) gaan we dieper in op de wederzijdse contacten tussen ambtenaren en politieke functionarissen. De wederzijdse bejegening kent risico's en verdient dus aandacht in een apart

hoofdstuk van de gedragscode. Adviesrecht van de ondernemingsraad zoals we in deze blog bepleiten, zou daarbij geen gekke gedachte zijn; als vertrekpunt voor een dialoog tussen medewerkers, de provinciesecretaris en medewerkersvertegenwoordiging.

Het is nuttig wanneer de OR ambtenaren en ambtsdragers concrete handelingskaders biedt voor sociale veiligheid, met voorbeelden uit de praktijk. Houd dit beknopt en bied handvatten voor de opvolging van signalen en tools of methodieken waarmee mensen zelf aan de slag kunnen gaan om bij te dragen aan sociale veiligheid.

Steunpunt Integriteit Politieke Ambtsdragers (SIPA)

Het SIPA, onderdeel van CAOP, adviseert over meldingen van mogelijke integriteitsschendingen door politieke ambtsdragers. Dit advies richt zich vooral op de opvolging van de melding en meer in het bijzonder op de manier waarop een goed integriteitsonderzoek moet verlopen. Het Steunpunt adviseert commissarissen van de Koning, burgemeesters en voorzitters van waterschappen. Bij een signaal van een mogelijke integriteitsschending door een politieke ambtsdrager, zijn zij meestal opdrachtgever voor een integriteitsonderzoek. Soms besluit de volksvertegenwoordiging om zelf opdracht te geven tot een onderzoek. Zij kan het Steunpunt dan ook inschakelen voor advies.

De meeste kwesties die aan het SIPA worden

voorgelegd gaan bijvoorbeeld over mogelijke belangenverstremgeling, het lekken van vertrouwelijke informatie, ongewenst gedrag en misbruik van de 'integriteitskaart'.

Doordat het SIPA vanaf het eerste signaal van een mogelijke integriteitsschending kan worden ingeschakeld, kunnen bestuurders zich vanaf het begin laten adviseren en zo weloverwogen beslissingen nemen. Het SIPA doet zelf geen onderzoek; bestuurders blijven zelf verantwoordelijk voor de gekozen aanpak en uitvoering.

Naast advies geeft het SIPA ook algemene voorlichting over het voorkomen en over de aanpak van integriteitsschendingen.



Meld- en klachtenprocedure: wat kan de OR (meer) doen?

Meld- en klachtenprocedures zijn er om medewerkers houvast te bieden als ze situaties willen melden waarin de integriteits- of gedragscode in hun beleving is overtreden. Vaak zijn deze procedures op orde in de provincie. Vraag is wel of de regelingen ook bekend zijn bij alle medewerkers en of ze gemakkelijk te vinden zijn. Dat laatste is een zinvol aandachtspunt voor de OR, om te beginnen door zelf de proef op de som te nemen.

Daarnaast heeft de OR instemmingsrecht bij het vaststellen van meld- en klachtenregelingen. Ook hier doet zich weer de vraag voor in hoeverre de meld- en klachtenregeling openstaat voor het gedrag in het onderlinge contact tussen medewerkers en ambtsdragers. Nadenken over deze mogelijkheid en deze concreet uitwerken in een herziene regeling, lijkt in een behoefte te voorzien.

Nog een paar zaken om eens over na te denken als ondernemingsraad:

- *Waar kunnen medewerkers terecht die te maken hebben met onheuse bejegening door burgers?*
Voor burgers is er de mogelijkheid om een klacht in te dienen over onder meer onheuse bejegening door provincied medewerkers. Maar hoe zit het omgekeerd met medewerkers die onheus (of erger) worden bejegend door burgers? Waar kunnen zij terecht? Hebben medewerkers toegang tot bijvoorbeeld een meldpunt agressie? Welke steun biedt dat meldpunt aan een medewerker die zich in het contact met externen sociaal onveilig voelt?
- *Heeft de OR inzicht in aantal en aard van meldingen?*
Een ander interessant aspect voor de ondernemingsraad betreft de rapportage over meldingen. Heeft de ondernemingsraad bijvoorbeeld inzage in de hoeveelheid en aard van de ingediende klachten? Krijgt de ondernemingsraad actief informatie over trends? Of zou het zo moeten zijn dat de OR, net als nu bij bedrijfsongevallen, onverwijld op de hoogte gesteld wordt van een klacht? En gaat het informatie-recht van de OR zo ver dat ook inzage gegeven wordt in de opvolging van een klacht?

- *Hoe om te gaan met niet-integer handelen van politieke ambtsdragers?*

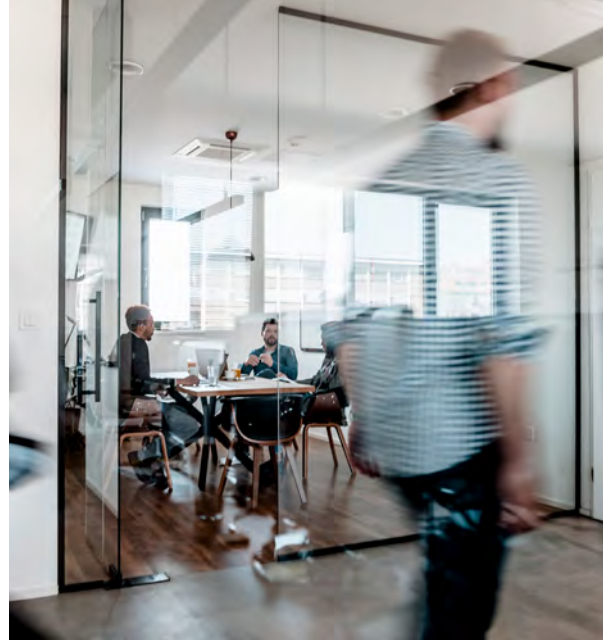
Ambtenaren maken politieke functionarissen van dichtbij mee. Er zijn situaties denkbaar waarin medewerkers hun bedenkingen hebben over het handelen van ambtsdragers, bijvoorbeeld het achterhouden van informatie, aannemen van geschenken, valsheid in geschrifte of misbruik van provincievoorzieningen. Soms zal een medewerker gevraagd worden om mee te werken aan ongeoorloofd gedrag dat een schending inhoudt van de integriteitscode. Dit zijn problematische situaties: hoe voorziet de meld- en klachtenregeling hier in?

- *Worden regelingen over misstanden voorgelegd aan de OR?*

In bijzondere omstandigheden kan er sprake zijn van misstanden. De Wet bescherming klokkenluiders regelt de omgang met misstanden. De provincie moet een regeling hebben voor het melden van misstanden en deze voor instemming aan de OR voorleggen.

Rollen en verantwoordelijkheden bij sociale veiligheid

Om te voorkomen dat het integriteitsbeleid tussen wal en schip belandt, is het essentieel om vast te leggen wie verantwoordelijk is voor welke aspecten van het beleid. Het gaat over de verantwoordelijkheden bij het opstellen, monitoren en vastleggen van het beleid. Ook de uitvoering van het beleid, voor zowel preventie, signalering als opvolging horen erbij. In overeenstemming met risicomanagement principes (ISO 37001) is het aan te bevelen om eigenaarschap vast te leggen en ook visueel weer te geven.



Regeling voor misstanden: waar gaat het om?

Wat precies een misstand is, staat omschreven in de Wet bescherming klokkenluiders.

Een misstand is:

- *een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht*
- *een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is*

Het kan gaan om een (gevaar voor een) schending van een wettelijk voorschrift of interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld. Het kan ook gaan om een gevaar voor de volksgezondheid of voor de veiligheid van personen, om de aantasting van het milieu of het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten. Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt. En als er sprake is van een patroon of structureel karakter, of van een ernstige of omvangrijke handeling of nalatigheid.

Functie en taken van vertrouwenspersonen

Binnen een provincie zijn er interne en soms ook externe vertrouwenspersonen waar medewerkers op vertrouwelijke basis mee kunnen praten.

Vertrouwenspersonen vervullen meerdere rollen bij vermeend grensoverschrijdend gedrag. Zij kunnen medewerkers opvangen, begeleiden en informeren over hoe ze ermee om kunnen gaan. Maar vooral bieden zij een luisterend oor en vervullen een reflecterende en adviserende rol. Los van concrete kwesties kunnen vertrouwenspersonen ook een voorlichtende rol vervullen voor medewerkers en leidinggevenden door hen te informeren over de rol en taak van een vertrouwenspersoon. Ook kunnen zij als vraagbaak fungeren voor vraagstukken op het terrein van (on)gewenste omgangsvormen en integriteit. Tot slot heeft een vertrouwenspersoon ook een signalerende rol. Door periodiek te rapporteren over hun werk en activiteiten kunnen zij ontwikkelingen in de organisatie signaleren.

Belangrijk is dat er meerdere vertrouwenspersonen zijn, met verschillende achtergronden. Essentieel is ook dat medewerkers een vertrouwenspersoon kunnen raadplegen waar ze daadwerkelijk vertrouwen in hebben. Ook leidinggevenden moeten een beroep kunnen doen op een vertrouwenspersoon. Zij zijn immers ook werknemer van de organisatie en ze kunnen in de knel komen op het vlak van sociale veiligheid en integriteit, of vragen hebben over hun eigen rol als leidinggevende bij deze vraagstukken. In de praktijk wordt hiervoor vaak een externe vertrouwenspersoon aangesteld, omdat het voor leidinggevenden soms een uitdaging kan zijn om een interne vertrouwenspersoon te raadplegen omdat die ook gesprekspartner is van medewerkers.

“Ook leidinggevenden moeten een beroep kunnen doen op een vertrouwenspersoon.”



Rol van de OR inzake vertrouwenspersonen

De OR kan zijn rol oppakken door actieve betrokkenheid bij het opstellen en vaststellen van een functieprofiel van een vertrouwenspersoon. Ook kan de OR zich mengen in de selectie en voordracht en toezien op diversiteit. Vertrouwenspersonen stellen een jaarverslag op waar de OR vanuit zijn informatierecht ook recht op heeft, vaak gevolgd door een gesprek over de trends die uit de rapportage blijken. Het is een vorm van informatie die de OR bijvoorbeeld op het algemeen overleg over de algemene gang van zaken kan bespreken met de WOR-bestuurder. Eens per jaar moet daarin immers het sociaal beleid ter sprake komen.

Bij provincies is er vaak een coördinator om het integriteits- en sociale veiligheidsbeleid op elkaar af te stemmen. Deze is als adviseur nauw betrokken bij het maken van (nieuw) beleid. De coördinator is verantwoordelijk voor het uitvoeren van bestaand beleid en vaak ook druk met bewustwording en opleiden. En dus voor de OR een belangrijke gesprekspartner als overkoepelende verantwoordelijke.



Vragen rond meldpunt provincies; kansen voor OR

Alle overheidsinstellingen dienen een meldpunt in te richten. Voor provincies wordt dit in de nieuwe cao vastgelegd. Elke provincie moet hier een eigen regeling voor vaststellen, voorzien van een uitvoeringsprotocol. Rond dit meldpunt is er nog veel onduidelijkheid. Wat moet bijvoorbeeld het bereik zijn? Is het meldpunt ook bestemd voor oud-medewerkers, voor het bestuur van de provincie, voor de inwoners? Komt het in de plaats van huidige meld- en klachtenregelingen? Betreft het integriteit(schendingen) of ook sociale veiligheid en bejegening? Ook de rol van de OR bij het inrichten van een provinciaal meldpunt is nog niet uitgekristalliseerd. Dat biedt de OR uiteraard kansen zich hier actief mee bezig te houden.

Commissie sociale veiligheid en integriteit

Provinciale organisaties kunnen er voor kiezen de meld- en adviesinfrastructuur uit te breiden met een commissie die vanuit een onafhankelijke positie adviseert over vraagstukken op het terrein van sociale veiligheid en integriteit. Dat kan gaan over concrete voorvallen maar ook over het gevoerde beleid en de organisatiecultuur. De commissie vormt zo een aanvullende voorziening op de bestaande meld- en advieskanalen. Voor medewerkers kan een externe commissie die los staat van het bevoegd gezag een goed alternatief zijn als zij worstelen met vragen over het gedrag van een politieke ambtsdrager.

Voor draagvlak binnen de organisatie kan de medezeggenschap instemmings- of adviesrecht

claimen voor de instelling van zo'n commissie.

Dat gaat verder dan alleen inspraak bij de samenstelling van de commissie; ook taken en werkwijze kunnen eronder vallen.

Omggaan met opvolging na een melding

Incidenten zullen zich altijd blijven voordoen, ook als er beleid is en er voorzieningen zijn om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Omdat het om gevoelige kwesties gaat worden die incidenten in stilte behandeld. Incidenten zijn geanonimiseerd terug te vinden in de jaarlijkse integriteitsrapportage waarin het provinciaal bestuur verantwoording aflegt over het gevoerde ambtelijke integriteitsbeleid. Vaak wordt er in die rapportage geen verbinding gemaakt met het gevoerde beleid voor

bestuurlijke integriteit. Daardoor kan er een gefragmenteerd beeld ontstaan over de risico's die de organisatie loopt, vooral waar het om contacten tussen het ambtelijke apparaat en de politieke ambtsdragers gaat.

Voor de ondernemingsraad is het belangrijk om te weten of en hoe aan meldingen opvolging wordt gegeven. De rapportage kan bijvoorbeeld aanleiding geven om het beleid aan te passen of cultuurverandering in gang te zetten. Ook kan blijken dat bepaalde vormen van ongewenst gedrag of bepaalde risico's bij medewerkers onvoldoende bekend zijn.

Verder is het van belang voor de ondernemingsraad om ook kennis te nemen van casuïstiek die niet heeft geleid tot opvolging of een ordemaatregel of getuigen van goede sociale veiligheid. Dat geeft namelijk meer inzicht in gedrag dat wel acceptabel is en voorkomt een eenzijdig beeld.

Aangifte doen bij strafbare feiten

Bij ernstige bedreiging van ambtenaren of andere strafbare feiten, is er de mogelijkheid om aangifte te doen. Vaak spelen daar grote dilemma's, want hoe anoniem kan dat? De meeste provincies begeleiden medewerkers in het traject van aangifte doen of nemen de aangifte over, zodat de betreffende ambtenaar anoniem blijft.



/ Signalen oppikken en ervan leren

Een helder en goed ingebed integriteitssysteem draagt bij aan sociale veiligheid. Toch is er meer nodig dan alleen een formeel integriteitssysteem. Sociale veiligheid en de effectiviteit van het integriteitssysteem hangen namelijk af van wat mensen in de organisatie daadwerkelijk doen en denken. Hoe krijg je als OR daar nu een goed beeld van, zodat je signalen kunt oppikken en hiervan kunt leren? Dat is in geval van zo'n gevoelig onderwerp als sociale veiligheid lastig genoeg. Hoe komt de ondernemingsraad aan zijn informatie? Bovendien als het sociaal onveilig is, melden mensen dan wel?

Medewerkersonderzoek en RI&E benutten

Er staan de OR een aantal informatiebronnen ter beschikking. Ten eerste is dat het periodieke medewerkersonderzoek. Steeds vaker wordt sociale veiligheid daarin bevestigd. De OR heeft de mogelijkheid om vragen of onderwerpen aan te dragen en kan daarmee ook beïnvloeden wat onder de medewerkers aan informatie over dit onderwerp wordt opgehaald.

Belangrijk is dat de OR bij de terugkoppeling over dezelfde analyses kan beschikken als de directie, met een beroep op het informatierecht en eventueel onder vertrouwelijkheid. Daarmee kan de OR veel preciezer te weten komen waar in de organisatie zich welke ervaringen voordoen.

In het verlengde hiervan ligt de actualisering van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Dat gebeurt minder frequent, maar hierbij is de rol van de OR behoorlijk groot. De OR is immers betrokken bij het opstellen van de RI&E en heeft instemmingsrecht. Ook sociale veiligheid is een belangrijk aspect van de Arbo-wet en dus onderdeel van de RI&E. Concrete voorstellen om deze risico's te verkleinen of te voorkomen worden in een plan van aanpak beschreven. Werknemers hebben via het instemmingsrecht van de ondernemingsraad ook inspraak in het vaststellen van het plan van aanpak. De ondernemingsraad kan op die manier een bijdrage leveren aan eventuele verbeteringen of aanvullingen.

Samen optrekken met vertrouwenspersonen en integriteitscoördinator

Een tweede bron is het contact met vertrouwenspersonen en de integriteitscoördinator. Het uitkomen van het jaarverslag van de vertrouwenspersonen is een goed moment om een afspraak te plannen. Het is aan te bevelen om met deze functionarissen een diepgaand gesprek te hebben over het soort gevallen dat bij hen is gemeld. Het is ook het moment om meldingen of ervaringen die bij de OR zijn gedaan, met hen uit te wisselen. Voor medewerkers is de OR een kanaal om vragen en ervaringen mee te delen. Het is wenselijk om met de integriteitscoördinator en vertrouwenspersonen af te stemmen hoe signalen centraal worden opgevolgd. De OR kan met de coördinator op zoek gaan naar concrete verbetervoorstellen die dan via beide kanalen aan de leiding van de provincie kunnen worden voorgelegd. Samen optrekken dus.

Een kenmerk van het informatierecht van de OR is dat het vaak blijft bij geanonimiseerde, getalsmatige, algemene en geaggregeerde gegevens. Terwijl sociale veiligheid vaak gaat over individuen, hoe zij de werkomgeving beleven en over gevoel of indruk. Daardoor blijft veel onbesproken of afgedaan als individuele casuïstiek. Bekijk daarom of signalen consistent, stabiel en opmerkelijk zijn. Bijvoorbeeld omdat een situatie afwijkt van een interne of externe benchmark, consistent gesignaleerd wordt bij verschillende personen en zich steeds herhaalt.

“Als er te weinig tijd is om sociale veiligheid voldoende uitgebreid te bespreken, is het een optie om een themabijeenkomst te organiseren.”

Wettelijke bevoegdheden van de OR

Gesprekspartner van de ondernemingsraad is de bestuurder, meestal de provinciesecretaris. Deze is uiteindelijk verantwoordelijk voor de dienstverlening aan de politiek enerzijds en goed werkgeverschap anderzijds. De bestuurder is verantwoordelijk voor de informatievoorziening aan de OR en voor het interpreteren van alle signalen die worden ontvangen of opgehaald. Het meest duidelijk is de rol van de ondernemingsraad bij het instemmingsrecht. Het kan gaan om wijzigingen in regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, werkoverleg, klachtbehandeling en de meldregeling conform de Wet bescherming klokkenluiders waar de OR mee moet instemmen. Er zijn ook bevoegdheden die in de praktijk zijn ontstaan, zoals betrokkenheid bij meldregelingen en functieomschrijvingen voor vertrouwenspersonen. Denk ook aan adviestrajecten, waarin aandacht voor en borging van sociale veiligheid bij veranderingen onderdeel van het advies zou moeten zijn. Bijvoorbeeld bij verandering van beleid of van een technisch systeem, of bij reorganisatie. Daarnaast hebben ondernemingsraden ook een bevorderende taak, vooral waar het gaat om de naleving van wetten, regelingen en afspraken, bevorderen van werkoverleg en voorkomen van discriminatie. Dit artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraad is een goede basis om ook als het beleid niet wijzigt, toch het gesprek aan te gaan over de feitelijke gang van zaken binnen de provinciale werkorganisatie.

Overleg over de algemene gang van zaken

De overlegvergadering tussen ondernemingsraad en bestuurder is bij uitstek de plek om ervaringen uit de dagelijkse praktijk en de meer beleidsmatige benadering samen te brengen. Minimaal een keer per jaar staat de algemene gang van zaken op de agenda, vanuit het perspectief van sociaal beleid. Hierbij zou vooral de beleving van medewerkers uitgangspunt van het gesprek kunnen zijn en zijn de statistieken ondersteunend.

De bedoeling van dit overleg is om terug te kijken en te bespreken wat goed heeft gewerkt en welke maatregelen effect hebben gehad. Gespreksonderwerp is ook of medewerkers meer veiligheid ervaren en of zich nieuwe risico's hebben voorgedaan.

Verder is het belangrijk om in het overleg te benoemen wat goed werkt: periodiek een proces erbij pakken om te evalueren waarom (en in hoeverre) dit niet leidt tot grensoverschrijdend gedrag. Als er te weinig tijd is om sociale veiligheid voldoende uitgebreid te bespreken, is het een optie om een themabijeenkomst te organiseren, bijvoorbeeld met de vertrouwenspersoon of de integriteitscoördinator.

Het is niet de bedoeling om in dit overleg over personen of individuele gevallen te praten. In geval van sociale veiligheid kan er ook een belemmering zijn om het over de juiste zaken te hebben. Sociale veiligheid of onveiligheid hangt sterk samen met personen en met stijl van leidinggeven. Soms is het daarbij volgens ons onontkoombaar om toch man en paard te noemen.

Toerusten en opleiden

Sociale veiligheid vergroten is vooral met elkaar werken aan de cultuur van gewenste onderlinge omgang: in gesprek gaan met elkaar, elkaar aanspreken, grenzen aangeven en delen van ervaringen en handelingsperspectieven. Mocht de organisatie ervoor kiezen om het opleidingsbeleid aan te passen en bijvoorbeeld medewerkers te trainen op weerbaarheid, dan heeft de ondernemingsraad daar ook instemmingsrecht op. Maar het hoeft niet altijd om opleidingen te gaan. In steeds meer organisaties is het gebruikelijk om expliciet aandacht te besteden aan sociale veiligheid en integriteit. Dat doen zij op verschillende manieren:

- **Casusbespreking tijdens werkoverleg**
Collega's kunnen met elkaar (of met begeleiding) een casus bespreken die zich voordoet in het werk. Door het samen te ontleden en mogelijke handelingsperspectieven te bespreken, zijn medewerkers zich meer bewust van de risico's

en manieren om hiermee om te gaan. Als team of teamleden zodoende scherp definiëren wat ongewenst gedrag is, dan is de kans kleiner dat mensen dit gedrag vertonen.

- **Een dilemmatraining**
In een training kunnen lastige keuzes besproken worden en komt naar voren wat op basis van het integriteitsbeleid meer of minder gewenst gedrag is en waarom. Vaak vergroten dit soort trainingen het bewustzijn. Ook zijn er workshops mogelijk of rollenspellen met acteurs die verschillende praktijksituaties kunnen spelen.
- **Vergroten van de weerbaarheid in een training**
Hoe de eigen weerbaarheid te vergroten zou niet zo vreemd zijn als onderdeel van een functioneringsgesprek en als onderwerp voor persoonlijke ontwikkeling. Welke provincie biedt nu georganiseerde vormen van weerbaarheids-trainingen voor medewerkers?



Nacht en Dag van de integriteit 2023

Ieder jaar organiseert het CAOP in samenwerking met provincies en andere partijen de Nacht en Dag van de Integriteit. De Nacht is speciaal bedoeld voor politieke ambtsdragers, voor de Dag worden functionarissen van gemeenten, provincies en waterschappen verwelkomd die zich speciaal met integriteit en sociale veiligheid bezighouden. Dit jaar was het thema Signaalvaardigheid. [Bekijk het verslag van de Dag en Nacht van de integriteit 2023](#)

/ Conclusie en vooruitblik

Sociale veiligheid en integriteit zijn een steeds belangrijker thema op de werkvloer; dat geldt zeker in de politieke context van de provincie. De ondernemingsraad heeft een prominente rol bij het op orde brengen van de meld- en adviesinfrastructuur. Daarnaast komt er bij de ondernemingsraad veel informatie uit de organisatie samen. Maar misschien nog wel belangrijker is het om samen met de bestuurder een cultuur te creëren waar werkenderwijs de sociale veiligheid wordt vergroot.

Whitepaper- en podcastserie

Deze whitepaper is het tweede deel van een whitepaper- en podcastserie, waarin auteurs en experts ingaan op medezeggenschap in een politieke context van provincies.

Houd de nieuwsbrief van A&O
Provincies in de gaten.

Meld je aan voor de nieuwsbrief

Contactgegevens

Contactpersoon

Marga Waldekker

E-mail

marga.waldekker@aenoprovincies.nl

Telefoonnummer

06 – 58 83 22 95 op maandag, dinsdag,
donderdag en vrijdag, van 09.00-17.00 uur

Bezoek onze [website](#)