



Visiedocument

Versterking vertrouwenswerk Vakkundig & toegankelijk

14-09-2023 CVP/PH

Versterking vertrouwenswerk

Vakkundig & toegankelijk

o. Inleiding

1. Vertrouwenspersonen Integriteit en ongewenst gedrag

- 1.1. Wettelijke basis
- 1.2. Geschiedenis

2. De vertrouwenspool

- 2.1 Vrije keuze
- 2.2 Taken vertrouwenspersoon (VP)
- 2.3 Centrale vertrouwenspersoon (CVP)
- 2.4 Positie in de organisatie: directiebreed en onafhankelijk

3. Een veilig, inclusief en integer werkklimaat

- 3.1. Sociale veiligheid
- 3.2. Integriteit en gedrag
- 3.3. Personele zorg

4. Versterking vertrouwenswerk

- 4.1. Stand van zaken
- 4.2. (On)bekendheid en (on)zichtbaarheid
- 4.3. Commitment
- 4.4. Inzet en beschikbaarheid
- 4.5. Urenuitbreiding
- 4.6. Vakmanschap
- 4.7. Externe VP's

5. Wat gaan we doen?

- 5.1 Een gezamenlijke inspanningsverplichting
- 5.2 Vergroten bekendheid en zichtbaarheid
 - Uitbreiding beschikbare uren per VP
 - Vorming clusterteams van VP's
 - Versterkte inzet & ondersteuning communicatie
- 5.3 Drempelverlaging en toegankelijkheid
 - Inzet 2 externe vertrouwenspersonen
- 5.4 Professionalisering en vakmanschap
 - Intervisie door externe facilitators
 - Aansluiting Landelijke Vereniging Vertrouwenspersonen / Beroepenregister
- 5.5 Positionering, aansturing en ondersteuning vertrouwenswerk
 - Vaststellen formatie

6. Begroting

Bijlage 1 Geldende wet en regelgeving

Bijlage 2 Ongewenst gedrag

Inleiding

Een integere en inclusieve organisatie waarin iedereen gezien wordt en zich veilig voelt – het is een belangrijke doelstelling van de gemeente Amsterdam en een onderwerp dat ook landelijk volop in de schijnwerpers staat. Mede als gevolg van de maatschappelijke actualiteit (de Black Lives Matter en #Me Too bewegingen en verschillende publieke affaires) is het ook een onderwerp dat binnen de organisatie alle aandacht heeft. Bij medewerkers groeit het bewustzijn op deze onderwerpen en de behoefte om zich daarover te uiten en er iets mee te doen. Daarnaast leeft ook van managementzijde de wens en ambitie om niet alleen in woord, maar ook in daad deze ontwikkelingen serieus te nemen. In samenhang met het gemeentelijke beleid op het gebied van Inclusie & Diversiteit, anti-discriminatie, integriteit in brede zin en diverse inspanningen om de personele zorg te verbeteren, is ook een toenemende aandacht voor (het belang van) het vertrouwenswerk ontstaan.

Toenemende vraag naar opvang en advies

De behoefte aan een betrouwbaar luisterend oor is hoe dan ook groot en groeiende. De organisatie probeert hierin onder meer te voorzien door het aanstellen van vertrouwenspersonen.

Vertrouwenspersonen zijn medewerkers die naast hun reguliere werkzaamheden collega's bijstaan die te maken krijgen met (vermoedens) van integriteitsschendingen, waaronder ongewenst gedrag op de werkvloer.

In de jaarlijkse rapportage over het vertrouwenswerk, opgesteld door de centrale vertrouwenspersoon (CVP) op basis van de (geanonimiseerde) registratie van de verzamelde casuïstiek binnen de gemeentelijke organisatie, weerspiegelt zich steeds duidelijker de noodzaak van meer aandacht voor omgangsvormen en –normen in een integer, veilig en gezond werkklimaat.

In de praktijk van het vertrouwenswerk vraagt dat naast een gedegen opleiding en continue leren voor de zittende vertrouwenspersonen ook om duidelijke, herkenbare, vindbare informatie over hun taken en positionering in het algemeen en een brede inzetbaarheid van de vertrouwenspersonen in het bijzonder.

Diverse signalen (van de vertrouwenspersonen zelf, maar ook via MWO, meldpunt BI, ambtenarennetwerken, inclusie-bijeenkomsten, directieteams, GS en anderen) hebben ertoe bijgedragen dat geconcludeerd kan worden dat het vertrouwenswerk nog steeds te weinig bekendheid geniet en dat de drempel om een vertrouwenspersoon te benaderen verlaagd kan en moet worden. Daarvoor is doorontwikkeling van het vertrouwenswerk onontbeerlijk.

In dit document beschrijven we de huidige wijze waarop het vertrouwenswerk is georganiseerd en geven we aan welke maatregelen nodig zijn om de gewenste verdieping, verbreding en ondersteuning van het vertrouwenswerk te realiseren.

1. Vertrouwenspersonen Integriteit en Ongewenst Gedrag

1.1 Wettelijke basis

De basis voor het vertrouwenswerk is onder meer te vinden in de (integriteitsbepalingen van) de Ambtenarenwet, de ARBO- wetgeving en de Wet Huis voor Klokkeluiders.

De kern is dat de gemeente als werkgever de plicht heeft om te zorgen voor een veilige en integere werkomgeving voor alle werknemers. Ondersteuning van diegenen die een gemis aan veiligheid of integriteit ervaren is daarvan een vanzelfsprekend onderdeel.¹

Daarnaast zijn in de Amsterdamse Gedragscode de gedragsregels en omgangsvormen voor onze organisatie nader uitgewerkt en vastgelegd.

Het vertrouwenswerk vormt een belangrijke schakel bij het naleven van deze gedragscode en het bijbehorende integriteitsbeleid. Wanneer een medewerker een vermoeden heeft van een integriteitsschending of in aanraking komt met ongewenst gedrag kan hij of zij een melding doen. Het kan ook zijn dat hij of zij (eerst) ergens in vertrouwen zijn of haar verhaal wil vertellen. Dit kan bij een vertrouwenspersoon (VP).

1.2 Geschiedenis

Op 19 maart 2014 werd door de gemeentesecretaris de aftrap gegeven voor de oprichting van een concern brede pool van interne vertrouwenspersonen met een centrale aansturing door de CVP vanuit Bureau Integriteit.

Daarvoor waren al meerdere (zowel interne als externe) vertrouwenspersonen actief bij enkele organisatieonderdelen, maar met de keuze voor deze structuur kon de opleiding, training en intervisie van de vertrouwenspersonen - en daarmee ook een gedeelde taakopvatting bij het in vertrouwen spreken over ervaringen van Integriteit(schendingen) en Ongewenst gedrag - beter worden geborgd. De selectie en aansturing van interne vertrouwenspersonen werden uit de hiërarchische lijn gehaald en onder coördinatie van een (eveneens buiten de lijn gepositioneerde) CVP gebracht. Daarmee werd een grotere onafhankelijkheid van de vertrouwenspersonen bewerkstelligd en een betere spreiding van (de toegang tot) het vertrouwenswerk over alle directies.

Het belang van laagdrempeligheid en een ruimere keuzemogelijkheid voor alle medewerkers werd tevens benadrukt door te zorgen voor een zo groot mogelijke diversiteit in de pool zelf.

Tenslotte droeg de coördinatie van het vertrouwenswerk door een CVP bij aan een eenduidige gemeentelijke jaarrapportage en de rechtstreekse advisering aan het GMT.

2. De vertrouwenspool

Onder leiding van de CVP - die hiervoor is aangesteld - vormen de VP's gezamenlijk de gemeentelijke pool van vertrouwenspersonen. Het betreft voor hen niet een afzonderlijke functie, maar een rol die naast de reguliere werkzaamheden binnen de aanstellingsuren wordt vervuld.

2.1 Vrije keuze

Door de spreiding van de VP's over alle directies kunnen medewerkers gebruik maken van een VP in het eigen organisatieonderdeel, die bekend is met hun directe werkomgeving, maar heeft iedereen ook de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon te raadplegen die daar juist geen enkele binding mee heeft.

¹ Zie verder Bijlage 1 voor de Geldende Wet en regelgeving. De bijbehorende richtlijnen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn terug te vinden op internet via:

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/vertrouwenspersoon>

In de voorgenomen wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet zal ook het aanstellen van een vertrouwenspersoon een wettelijke verplichting worden.

Een VP uit een ander organisatieonderdeel kan als onafhankelijker worden beschouwd, de hulpvrager voelt zich "anoniemer", waardoor het contact in zijn geheel als veiliger kan worden ervaren. Cijfers wijzen uit dat in iets meer dan de helft van de casuïstiek een VP uit een andere directie wordt benaderd. Uitzondering hierop vormen met name de directies met meer uitvoerende taken. Hier wordt de ondersteuning vaker geleverd door de "eigen" VP. Het feit dat deze VP bekend is met de "werkvloer" en met de specifieke werkprocessen en/of arbeidscultuur speelt bij deze keuze zeker een rol, evenals een beperkter gebruik van intranet en het daaruit voortvloeiende belang van mondelinge communicatie en fysieke ontmoetingen. Binnen de pool geldt de afspraak dat, wanneer de VP door een directe collega wordt benaderd, of iemand anders waarbij sprake is van een (werk-)relatie, men altijd doorverwijst naar een andere VP (in een ander organisatieonderdeel), om elke (schijn van) betrokkenheid te vermijden en onbevooroordeeld te kunnen luisteren en adviseren.

Medewerkers kiezen zelf een VP via de portrettengalerij op de intranetpagina's over het vertrouwenswerk, of krijgen via bevriende collega's of anderen een naam door.² Daarbij spelen ook persoonlijke indrukken en overwegingen een rol: Voel ik mij thuis bij deze persoon, heb ik voldoende vertrouwen in haar of zijn begrip voor mijn probleem? Uiteraard is voor iedereen het antwoord op deze vragen anders.

In dit verband is de diverse samenstelling van de VP-pool cruciaal om daarmee de drempel te verlagen, de toegankelijkheid voor alle medewerkers te vergroten en tevens de onderlinge samenwerking en feedback binnen de VP-pool inclusief te houden. Tegelijkertijd kan niet genoeg benadrukt worden dat het vertrouwenswerk vereist dat alle hulpvragen met dezelfde open houding, dezelfde gespreksopbouw en bijbehorende "toolkit" worden ondersteund. Doel is immers dat *elke* hulpvrager, bij welk probleem dan ook, zich gehoord voelt en daarbij het *eigen* handelingsperspectief, passend bij ieders *eigen* achtergrond en behoefte, (weer) scherp krijgt.

2.2 Taken vertrouwenspersoon (VP)³

De kerntaken van de vertrouwenspersoon zijn te onderscheiden in:

- a. Opvang
- b. Voorlichting en preventie
- c. Signalering en advies

a. Opvang

De opvang van collega's die worstelen met ongewenst gedrag en/of andere integriteitsschendingen, is de belangrijkste taak van de VP. De VP luistert, ondersteunt, verwijst waar nodig door, en helpt de cliënt⁴ om zelf de situatie te hanteren en de eigen belangen daarbij te behartigen. Met hulp bij het ontwarren of/ten duiden van de ervaren problemen en het aanbieden van handelingsperspectief heeft de VP een belangrijke adviesrol voor individuele ambtenaren.

Daarbij wordt gewerkt met een speciaal voor het vertrouwenswerk ontwikkelde 'escalatieladder', een hulpmiddel waarmee, afhankelijk van het (door de cliënt) beoogde resultaat, stap voor stap elke mogelijke vervolgstap gezamenlijk in kaart wordt gebracht en kan worden afgewogen. Bij tijdige ondersteuning door een vertrouwenspersoon is een van de belangrijkste effecten van deze werkwijze

² Wanneer er sprake is van een formele melding bij Bureau Integriteit krijgen zowel de melders als de eventuele beschuldigen (of andere betrokkenen) in onderzoek soms, wanneer zij dat niet zelf hebben kunnen regelen, ook een VP aangeboden ter ondersteuning bij de gesprekken met meldpunt en/of onderzoekers. De CVP vervult hierin dan een bemiddelende rol.

³ Hierbij sluiten we aan bij het taakprofiel zoals dat is vastgesteld door de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV)

⁴ Met client bedoelen we hier de medewerker die contact heeft gezocht met de VP. We noemen hen geen "melder" (zoals in andere organisaties vaak wel gebeurt), omdat een gesprek met een VP over een mogelijke integriteitsschending bij ons niet hetzelfde is als het (formele) melden ervan bij het Meldpunt van Bureau Integriteit.

dat onnodige escalatie (met als gevolg verstoorde arbeidsrelaties, ziekteverzuim, ontslag enz.) kan worden voorkomen.

Van groot belang zijn hierbij ook de doorverwijsmogelijkheden, met name intern, maar soms ook extern. Vertrouwenspersonen zijn immers niet 'de chirurg die opereert', maar te vergelijken met de EHBO'er die de opvang doet, de eerste pleister plakt en doorverwijst wanneer professionele hulp of bijstand een verstandige keuze lijkt. Hiervoor dient de VP gerede kennis te hebben van alle partners in zowel de keten van de personele zorg, als van de meer collegiale, (vak)inhoudelijke of/en maatschappelijke ondersteuningsmogelijkheden.

Wanneer de doorverwijsmogelijkheden of de onderste treden op de escalatieladder geen optie meer zijn en/of de benodigde inzet van de betrokken leidinggevendenden onvoldoende is en het directieniveau in beeld komt, of wanneer een directeur of een bestuurder zélf betrokken is in een vertrouwenskwesitie, dan informeert de betrokken VP de CVP.

Ook wanneer meerdere, vergelijkbare meldingen uit eenzelfde team of afdeling aan de orde zijn is overleg noodzakelijk over de mogelijke afgifte van een geanonimiseerd signaal aan het management. Dergelijke opschalingsactiviteiten worden nooit buiten de cliënt om in gang gezet.

b. Voorlichting en preventie

Binnen de "eigen" directie fungeert de VP vooral als *ambassadeur* van het vertrouwenswerk en geeft in die rol meer bekendheid aan de taken en positie van de vertrouwenspersoon en de plaats binnen de keten van personele voorzieningen in het algemeen en het integriteitsbeleid in het bijzonder.

Bij de invulling van de preventieve taak geeft de VP voorlichting over de gedragscode, over integriteit en integriteitsschendingen in het algemeen, dan wel specifiek over het begrip ongewenst gedrag.

c. Signalering en advies

Als adviseur is elke VP ook de gesprekspartner van de "eigen" directeur op bovengenoemde onderwerpen. Elke VP heeft een signaalfunctie met betrekking tot onveiligheid en mogelijke schendingen van de gedragscode. De VP rapporteert over de (geanonimiseerde) casuïstiek en brengt jaarlijks verslag uit aan het management van haar of zijn bevindingen. Tevens agendeert de VP daarbij de adviezen die namens de gehele vertrouwenspool door de CVP aan het GMT zijn gedaan.

2.3 Centrale vertrouwenspersoon (CVP)

De CVP ⁵ heeft de volgende taken:

- Het ontwikkelen en inbedden van beleid op het gebied van vertrouwenswerk.
- De coördinatie en ondersteuning van de gemeentelijke pool van vertrouwenspersonen.

Dat betekent onder meer :

- werving & selectie van alle vertrouwenspersonen
- verzorgen van training, bijscholing en intervisie
- fungeren als sparringpartner, coach en functioneel leidinggevende.
- Het opstellen van een jaarlijkse rapportage van het vertrouwenswerk. De basis hiervoor vormen de door de VP's vertrouwelijk geregistreerde gegevens over de aantallen en aard van de casuïstiek
- Adviseren van het GMT op basis van de jaarcijfers en de casuïstiek die aan de orde komt tijdens de intervisie en coaching van de vertrouwenspersonen.
- Ad hoc signaleren en adviseren van (stedelijk) directeuren wanneer signalen van ongewenst gedrag structureel zijn of onvoldoende worden opgepakt.

⁵ We schrijven CVP- centrale vertrouwenspersoon – in enkelvoud omdat het hier de functie betreft en niet het aantal personen dat deze functie uitoefent. Sinds september 2022 zijn dit er twee, in verband met het steviger verankeren en doorontwikkelen van het vertrouwenswerk.

- Adviseren en ondersteunen bij gemeentelijke programma's inzake sociale veiligheid, inclusie en integriteit
- Vervullen van de rol van vertrouwenspersoon voor de (stedelijk) directeuren.

2.4 Positie in de organisatie: directiebreed en onafhankelijk

Gezien de werkgeverstaken op het gebied van veiligheid en integriteit is het noodzakelijk dat het management gezamenlijk het vertrouwenswerk faciliteert en ondersteunt.

Om deze verantwoordelijkheid te benadrukken worden de VP's benoemd door de directeuren van de organisatieonderdelen waar ze in dienst zijn. Vanuit dat onderdeel moet ook het draagvlak, zowel inhoudelijk als materieel (arbeidstijd), geleverd worden dat nodig is voor de VP's om hun taken professioneel en onafhankelijk te kunnen uitvoeren.

Functionele verantwoordelijkheid

Naast deze organisatie-brede verantwoordelijkheid binnen de lijn is er ook een functionele, inhoudelijke verantwoordelijkheid voor het vertrouwenswerk als geheel.

Deze zogenaamde stelselverantwoordelijkheid is belegd bij Bureau Integriteit, waar tevens de functie van CVP als coördinator van het vertrouwenswerk is ondergebracht.

Voor deze positionering bij BI is gekozen vanuit de volgende overwegingen:

Vertrouwenswerk behelst eigenstandige (deels wettelijke) taken en bevoegdheden die zodanig geborgd moeten zijn dat ze zonder last of ruggenspraak uitgevoerd kunnen worden. Dit geldt voor alle vertrouwelijke gesprekken van VP's, maar zeker ook voor de signalerings- en adviesfunctie van de CVP. Deze noodzakelijke onafhankelijkheid impliceert een positionering buiten de lijn om.

Mede daarom is ook de directie P&O geen verstandige thuishaven. Daar komt bij dat vertrouwenswerk ook tal van niet-HR-aspecten omvat. Dat betreft met name de zakelijke integriteit en het specifieke functioneren als ambtenaar. Denk daarbij ook aan de morele dilemma's en andere innerlijke conflicten wanneer men als slachtoffer, getuige, informant, veroorzaker of juist als leidinggevende betrokken is bij een (vermoeden van een) integriteitsschending.

De CVP is ook vertrouwenspersoon voor het hoger management en kan ook om die reden daar niet onder vallen. Een positionering dicht naast de top van de organisatie borgt tevens de noodzaak van een rechtstreekse en vertrouwelijke advieslijn naar de GS.

Gezien de benodigde kennis en expertise op het gebied van integriteit en ongewenst gedrag is een inhoudelijke verbinding met Bureau Integriteit de meest logische. Onderzoekers, de risicoanalisten en de trainers en adviseurs van BI dragen allen bij aan de professionaliteit en slagkracht van de VP-pool. Mocht een melding tot een integriteitsonderzoek leiden, dan kan door de korte lijn met de CVP de onmiddellijke en onvoorwaardelijke ondersteuning door een vertrouwenspersoon voor alle betrokkenen worden geborgd. Uiteraard is het van belang dat het vertrouwenswerk en de integriteitsonderzoeken geen inhoudelijke informatie uitwisselen over casuïstiek. Hier is dan ook een strikte scheiding binnen BI aangebracht. Dit kan alleen in uitzonderlijke situaties doorbroken worden, en alleen met medeweten en toestemming van alle belanghebbenden.

3. Een veilig, inclusief en integer werkklimaat

3.1 Sociale veiligheid ⁶

Met het instellen van vertrouwenswerk geeft de werkgever vorm aan de wettelijke verplichting om ondersteuning te bieden aan medewerkers die ongewenst gedrag ervaren dan wel vragen hebben over, of vermoedens hebben van, niet-integer handelen door ambtenaren. Vertrouwenswerk levert daarmee ook een bijdrage aan een van de belangrijkste doelstellingen van het Amsterdamse personeelsbeleid: het scheppen van een sociaal veilig (en dus inclusief) werkklimaat.⁷

Sociale veiligheid betekent primair dat mensen zich gehoord en gezien voelen, erkend worden in wie en hoe ze zijn, zeggenschap hebben over hun werk en de wijze waarop dat wordt uitgevoerd en zonder schroom tegenspraak kunnen bieden. Dit hoort bij de reguliere zorg en aandacht voor de medewerkers door leidinggevenden en waaraan ter ondersteuning en verbetering daarvan bijdragen geleverd worden door P&O, programma Diversiteit & Inclusie, diverse ambtenarennetwerken enzovoorts.

3.2 Integriteit en ongewenst gedrag

Van ambtenaren wordt verwacht dat ze geen misbruik maken van de overheidsmacht die hen is toevertrouwd. Dat houdt in dat we ons zorgvuldig, betrouwbaar en respectvol dienen te gedragen naar de burgers. Dit is onmogelijk als we ons niet ook zorgvuldig, betrouwbaar en respectvol tonen in de onderlinge omgang en samenwerking.

Het vertrouwenswerk is vooral bedoeld voor die situaties waarbij het *mis* gaat met die ambtelijke integriteit en het daarbij behorende voorbeeldgedrag en er sprake is van ongewenst gedrag en/of andere integriteitschendingen.

Bij ongewenst gedrag sluiten we aan bij de omschrijvingen van feitelijk gedrag die daarvoor in het kader van de Arbo-wetgeving zijn gegeven en die in onze organisatie als integriteitsschendingen in de gedragscode zijn opgenomen. We hanteren en registreren de volgende hierop gebaseerde hoofdcategorieën: pesten, verbaal en fysiek geweld, seksuele intimidatie, discriminatie.⁸

Ongewenst gedrag doet zich voor in verschillende gradaties en de ervaringen worden sterk bepaald door de context. Niet alleen tijdstip, plaats, situatie, maar ook leeftijd, sekse, afkomst en (rechts)positie spelen een rol, waarbij de machts- en/of afhankelijkheidsrelatie tussen slachtoffer en veroorzaker een van de belangrijkste factoren is. Daarnaast is ook de mate waarin de sociale omgeving dit gedrag als "gewoon" of "acceptabel" beschouwt, bewust of onbewust wegkijkt en hierdoor niet adequaat handelt of ondersteunt, van grote invloed. Dit brengt met zich mee dat soms ook de meest schrijnende ervaringen – uit angst voor afwijzing, beschuldiging, ongelooft, ontslag enz. - niet worden gemeld of pas na jaren boven tafel komen.

Het is daarom een goede ontwikkeling dat de noodzaak om discriminatie, uitsluiting, seksuele intimidatie en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag te benoemen en de roep om een verbetering van de opvang en ondersteuning van een ieder die hiermee te maken heeft ook binnen de gemeentelijke organisatie in tal van geledingen gevoeld wordt.

⁶ 'Sociale veiligheid is het zich beschermd weten en voelen tegen (dreiging van) gevaar' (Wikipedia)

'Een sociaal veilige en gezonde werkomgeving is een omgeving waarin werkenden respectvol met elkaar omgaan, zichzelf kunnen zijn, fysiek en mentaal gezond zijn, fouten mogen maken en hun vakmanschap optimaal kunnen inbrengen in hun betekenisvolle werk.' (Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel, CAOP)

⁷ Peter Teesink: "Een leidinggevende heeft in mijn ogen als eerste en belangrijkste taak te zorgen dat er een (...) sociaal veilige werkomgeving (ontstaat). Dat is een fysieke werkomgeving die beschikbaar is, waardoor je echt je werk ook kunt doen. (...) Dus de eerste taak van de leidinggevende is niet de beste zijn, het meest te weten van het onderwerp. Of het antwoord te geven op alle vragen, maar te zorgen voor een sociaal en fysiek goede werkomgeving. (...) Want als je dat hebt, dan kunnen mensen pas aan de slag. Als je dat niet hebt, dan kunnen mensen of hun werk niet goed doen, of een deel van de medewerkers wordt niet gezien of niet gehoord, of voelt zich niet prettig of niet goed thuis." Uit: podcast interview GS 22-08-2022

⁸ Zie voor een nadere omschrijving bijlage 2 *Wat wordt verstaan onder ongewenst gedrag*

3.3 Personele zorg

Naast de opvang en advisering bij integriteitsschendingen voorzien VP's ook vaak in de eerste opvang bij tal van andere zorgen of problemen. Juist door goed te luisteren en door te vragen kan in deze fase voor de betreffende collega duidelijker worden wat er allemaal speelt, waar zij of hij precies behoefte aan heeft en wat een wenselijke volgende stap zou kunnen zijn.

Een goede kennis van en relatie met onze ketenpartners op het gebied van de personele zorg is dan van groot belang. Wanneer de benodigde ondersteuning binnen de organisatie onvoldoende is of ontbreekt heeft het vertrouwenswerk een belangrijke signaal- en adviesfunctie.

De afgelopen jaren is bijvoorbeeld regelmatig naar voren gebracht dat medewerkers onveiligheid ervaren in de relatie met hun leidinggevende. Even zo vaak constateren VP's daarbij ook dat er te weinig aandacht is voor het welzijn, het functioneren, de loopbaan van de betreffende medewerkers. Vertrouwenspersonen hebben een belangrijke taak wanneer medewerkers zich niet veilig genoeg voelen om hun problemen te bespreken met hun leidinggevend en/of niet de ondersteuning kunnen vinden of krijgen die men eigenlijk nodig heeft ⁹.

4. Versterking vertrouwenswerk

Om alle recente ontwikkelingen het hoofd te bieden, en te voorzien in de toenemende vraag naar eerste hulp en advies aan individuele collega's die op welke manier dan ook klem zitten of zich niet gehoord voelen, is de verdere doorontwikkeling van het vertrouwenswerk van groot belang. Hiermee is in 2022 een begin gemaakt, waarbij tevens scherper in beeld is gekomen wat er nodig is.

4.1 Stand van zaken

Inmiddels bestaat de pool van vertrouwenspersonen uit ca 50 VP's die benoemd zijn in directies van 250 fte of meer (of daar waar om andere redenen behoefte is om een "eigen" VP aan te stellen). Bij de samenstelling van de pool, we zijn immers als collectief beschikbaar voor alle medewerkers, is inclusie en diversiteit een factor van betekenis. Het is van belang dat collega's terecht kunnen bij goed getrainde VP's die open staan voor elke mogelijke worsteling of ervaring met betrekking tot uitsluiting of onveiligheid en deze ook kunnen helpen te duiden. Daarnaast werkt het drempelverlagend als uit voldoende VP's gekozen kan worden met een 'herkenbaarheidsfactor' op het gebied van sekse/gender, afkomst, religie, huidskleur, cultuur, alsook opleiding, functie of plaats in de organisatie. ¹⁰

In het verlengde hiervan wordt bij de werving en selectie van nieuwe VP's ook gelet op (ervarings)deskundigheid of/en affiniteit met thema's die raken aan sociale veiligheid en vitaliteit (zoals neurodiversiteit, mantelzorg, traumatische gebeurtenissen, rouw en verlies enz.)

Anno 2023 hebben alle actieve vertrouwenspersonen:

- de (verbeterde) landelijk gecertificeerde basisopleiding tot vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en integriteit gevolgd, dan wel een opfriscursus;
- aanvullende trainingen gehad om medewerkers nog beter te kunnen ondersteunen bij ervaren uitsluiting of discriminatie;
- aangescherpte kennis opgedaan over (de begrenzing van) hun rol en taak bij arbeidsconflicten

⁹ Na diverse signalen vanuit het vertrouwenswerk besloot het GMT om die reden (in juli 2022) dat er vanuit de directie P&O meer ondersteuning moet komen voor medewerkers bij rechtspositionele vragen en arbeidsconflicten.

¹⁰ Feit blijft dat het streven naar meer diversiteit beperkingen kent wanneer geworven wordt binnen een directie waar een weinig divers medewerkersbestand werkzaam is. De vorming van VP-teams per cluster biedt in dit opzicht kansen, omdat er dan een gevarieerdere profilering van het VP-werk mogelijk wordt.

De afstemming met andere organisatieonderdelen die zich bezighouden met thema's die raken aan het werkveld van de vertrouwenspersonen is aanmerkelijk uitgebreid.

Op centraal niveau wordt nauw samengewerkt met het programmateam Diversiteit & Inclusie, met de programmamanager Sociale Veiligheid en is er regelmatig contact met andere ketenpartners op het gebied van de personele ondersteuning, alsook met diverse ambtenarennetwerken, zoals het CAN, SNAB, JAN en RAN.

Door aansluiting bij de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV), structureel overleg in G4-verband en contacten met andere overheidsorganisaties wordt ook externe kennis en inspiratie opgedaan om het vertrouwenswerk te blijven professionaliseren en tegelijkertijd zo goed mogelijk af te stemmen op de behoeften van de organisatie.

Sinds september 2022 is een tweede centrale vertrouwenspersoon aangesteld om samen verder te werken aan het vergroten van de bekendheid, benaderbaarheid, inzetbaarheid, professionaliteit én ondersteuning van de vertrouwenspersonen.

4.2 Bekendheid en zichtbaarheid

Te veel medewerkers zijn niet bekend met het vertrouwenswerk waardoor zij niet de ondersteuning krijgen die ze wellicht nodig hebben. Daar komt bij dat velen een onjuist beeld hebben bij de taken en rol van de vertrouwenspersonen. De verwachtingen zijn vaak te hoog ("een VP gaat mijn probleem wel oplossen") of juist te laag ("het heeft toch geen zin").¹¹ De hoge drempel kan ook veroorzaakt worden door persoonlijke factoren waardoor men zich niet uitgenodigd of in staat voelt om de stap naar een VP te zetten. Dat kan schaamte zijn, of omgevingsangst; niemand wil immers "slachtoffer" zijn of zichzelf presenteren als "iemand met een probleem". Soms speelt daarbij ook de aanname dat "mijn probleem niet erg genoeg" is om met een VP te mogen bespreken.

Er zijn ook signalen van een gebrek aan vertrouwen in de VP en van de veronderstelling dat iets "toch altijd wordt doorverteld". Dit gaat vaak samen met een breder gevoeld wantrouwen in het management of/en in de organisatie als geheel. Dat betekent dat hoe onafhankelijk en hoe professioneel en hoe betrouwbaar (geheimhoudingsplicht!) elke vertrouwenspersoon ook is, dit niet altijd als vanzelfsprekend wordt gezien.

Het credo *onbekend maakt onbemind* is hierbij eveneens van betekenis.

De grootste uitdaging om de drempel naar het vertrouwenswerk te verlagen ligt dan ook op het terrein van de communicatie en voorlichting in de organisatie in alle geledingen (alle directies en ondersteunende afdelingen op het gebied van personele zorg, inclusie & diversiteit enz) en op alle niveaus

4.3 Commitment

Ten aan zien van de (on)bekendheid met het vertrouwenswerk is ook een belangrijke rol weggelegd voor het management. Leidinggevendenden hebben de verantwoordelijkheid om de medewerkers alle vormen van personele zorg te bieden en hen attent te maken op de ondersteuning die hiervoor beschikbaar is in de organisatie wanneer er sprake is van integriteitsschendingen of wanneer men een gebrek aan veiligheid en vertrouwen ervaart. Zolang er nog directies zijn waar medewerkers wordt afgeraden om een VP te benaderen of waar de leidinggevendenden de aanwezigheid van een VP bij een gesprek met een medewerker als een bedreiging zien, is ook hier meer bewustwording nodig met betrekking tot de sociale veiligheid in het algemeen en de ondersteunende en de-escalerende rol die

¹¹ Het begrip *melding* zorgt hier vaak voor veel verwarring. Een VP is geen meldpunt en zal uit zichzelf nooit iets kunnen doen aan het in vertrouwen besproken probleem, al was het alleen maar omdat daarmee het vertrouwen geschonden zou worden. Bovenal gaat het juist om het creëren van een beschermde setting waarin iemand zelf kan onderzoeken of en zo ja waar of bij wie wat precies gemeld kan wil mag of moet worden.

een VP kan vervullen bij (de mogelijke aanloop naar) verstoorde arbeidsrelaties en onveiligheid op de werkvloer.

De verbetering van de onboarding-programma's en managementtrainingen voor leidinggevendenden, op de noodzaak hiervan is ook door GMT gewezen, kan deze bewustwording verder ondersteunen.

Van de VP's zelf mag ook een grotere inzet en betrokkenheid worden verwacht, vooral met betrekking tot hun ambassadeursrol. Meer bekendheid, juist ook over de werkwijze, de onafhankelijkheid, de geheimhoudingsplicht van de VP, in combinatie met een grotere vindbaarheid en zichtbaarheid (dus niet alleen op intranet), moet worden ingezet om de positie van het vertrouwenswerk in onze organisatie te versterken en daarmee de stap naar een VP makkelijker te maken.

Door tevens als VP in de eigen directie of het cluster actiever het podium te pakken en/of een bijdrage te leveren aan de (agendering van) gesprekken over sociale veiligheid en inclusie, over de dagelijkse omgang met elkaar in het algemeen en integriteitsschendingen in het bijzonder, kan het "normaliseren" van de (rol van de) VP en het vertrouwen daarin versterkt worden.

4.4 Inzet en beschikbaarheid

Het streven naar een grotere bekendheid en zichtbaarheid staat op gespannen voet met de huidige inzet en beschikbaarheid van de zittende vertrouwenspersonen. De VP's zullen voldoende geëquipeerd moeten zijn en blijven om al hun taken professioneel te kunnen uitvoeren. Naast een kritische blik naar de hiervoor benodigde uren en de huidige positionering van de VP's per afzonderlijke directie, betekent dit ook dat de functie-eisen en de aansturing van de VP's aanscherping behoeven.

Op dit moment zijn vertrouwenspersonen formeel 8 uur per maand ofwel 2 uur per week vrijgesteld van hun reguliere werkzaamheden. Dit komt neer op een flexibele tijdsbesteding van circa 100 uur per jaar waarin de VP geacht wordt de drie kerntaken uit te oefenen.

Uit de praktijk (urenregistratie) van de afgelopen jaren blijkt dat VP's deze beschikbare uren vooral besteden aan de opvang van individuele collega's die een beroep doen op hun ondersteuning, met als gevolg dat de taken op het gebied van voorlichting en preventie en van signalering en advies er meestal bij inschieten, terwijl hier juist een belangrijke slag gemaakt moet worden.

Daarbij constateren we ook dat individuele VP's niet altijd over alle competenties beschikken die nodig zijn om de verschillende kerntaken succesvol uit te voeren. Hoewel hier in het werving- en selectieproces alsook door middel van training, bijscholing, intervisie en coaching toenemende aandacht voor is, betekent dit ook dat VP's gestimuleerd of verplicht moeten worden om in nieuw te formeren onderlinge samenwerkingsverbanden (bijvoorbeeld per cluster) ervoor te zorgen dat de verschillende taken die vervuld moeten worden vakkundig worden gerealiseerd.

4.5 Urenuitbreiding

Binnen de huidige afspraken blijken de vertrouwenspersonen gezamenlijk niet de verschillende taken van het vertrouwenswerk uit te kunnen voeren, daarvoor zijn meer uren nodig. Een verdubbeling tot een gemiddelde van 4 uur per week¹² zou een eerste stap kunnen zijn om te faciliteren dat de organisatie voldoende ondersteund wordt met vertrouwenswerk.

Tegelijkertijd duikt hier ook een ander knelpunt op. Het vertrouwenswerk vraagt om een grote flexibiliteit die niet altijd met reguliere vaste taken te combineren is. Dat hangt in veel gevallen samen met de aard van hun functie en hoe zelfstandig ze deze kunnen uitoefenen, maar ook met de grote werkdruk die veel medewerkers ervaren.¹³ Het "echte" werk gaat daarbij vrijwel altijd voor – en is het

¹² Dit stemt overeen met de beschikbare uren die interne vertrouwenspersonen in andere grote gemeentelijke organisaties hebben.

¹³ Deze lijkt enorm te zijn toegenomen door ziekteverzuim en steeds hogere aantallen onvervulde vacatures. Vertrouwenspersonen vangen ook veel medewerkers op die worden overvraagd of dreigen "op te branden", en worden hier zelf soms ook mee geconfronteerd. Door uitval is de VP-pool regelmatig niet voltallig operationeel.

niet uit eigen overtuiging, gevoed door vakmanschap en verantwoordelijkheid, dan is het wel de leidinggevende of een collega die deze prioriteit stelt. Om die reden vangen sommige VP's hun hulp vragende collega's op in hun privé-tijd en/of kunnen niet voldoen aan de inzet die ook op andere terreinen van hen wordt verwacht. Daar komt bij dat door te weinig "vlieguren" qua opvang, maar ook door gemis aan samenwerking, training of intervisie, sommige VP's ook niet het gewenste niveau van professionaliteit bereiken of behouden.

Om bovenstaande problemen te ondervangen willen we de benodigde versterking in de toekomst realiseren met iets minder mensen, die meer uren van hun beschikbare tijd kunnen besteden aan het vertrouwenswerk, waardoor ze met meer commitment meer (ervarings)deskundigheid kunnen leveren.

Dit schept tevens een verplichting voor het management. Het betekent dat de medewerkers die deze rol vervullen, een substantiële taakverlichting in hun reguliere functie nodig hebben, en dat daarvoor soms aanvullende maatregelen nodig zullen zijn om deze taken bij andere collega's te borgen.

4.6 Vakmanschap

Voor de professionalisering werken we al jaren samen met een landelijk gecertificeerd opleidingsinstituut, is het functieprofiel van de LVV leidend voor onze taakuitoefening en zijn de eisen die aan elke VP in onze vertrouwenspool worden gesteld op het gebied van scholing en intervisie vrijwel dezelfde als die voor de leden van deze beroepsvereniging.

Deze informele aansluiting bij de landelijke richtlijnen is in de nabije toekomst echter niet meer voldoende om de vakbekwaamheid – en daarmee de betrouwbaarheid van de VP's te waarborgen, zeker gezien de wettelijke verplichting voor elke organisatie om gekwalificeerde VP's aan te stellen. Het lidmaatschap van de LVV – op basis van een gecertificeerde beroepsopleiding - geeft met ingang van 1 januari 2024, in combinatie met een landelijk examen toegang tot opname in het landelijke beroepenregister voor vertrouwenspersonen dat in 2024 operationeel wordt.

De inschrijving hierin behelst tevens een voortdurende investering in voldoende "vlieguren" en andere kwaliteitseisen op het gebied van intervisie, training en bijscholing, als voorwaarde voor de hercertificering die na vier jaar verplicht is.

Alle zittende VP's die met ingang van 2024 aan deze professionele voorwaarden (willen of/en kunnen) voldoen worden via een collectief lidmaatschap van de LVV voorgedragen voor inschrijving in het beroepenregister.

Ter ondersteuning van de noodzakelijke vakbekwaamheid wordt de intervisie en bijscholing van de VP-pool versterkt door de inhuur van gekwalificeerde externe facilitators en het aanbod van door het beroepenregister geaccrediteerde scholingsdagen.

4.7 Externe VP's

Bij de vorming van de huidige vertrouwenspool speelde mee dat het werken met interne VP's cruciaal is voor het creëren van een veilige werkomgeving. De aanwezigheid van direct benaderbare VP's die bekend zijn met de reguliere taken en werkprocessen, met de gemeentelijke organisatiecultuur en met alle interne doorverwijs- en escalatiemogelijkheden draagt bij aan de zichtbaarheid, laagdrempeligheid, maar zeker ook de effectiviteit van een VP.

Juist nu grootschalig moet worden ingezet op voorlichting en preventie en op het vergroten van de bekendheid binnen de organisatie met het vertrouwenswerk, is het werken met interne VP's een belangrijke voorwaarde voor het realiseren van deze doelstelling. Daarnaast is het ook bij de jaarlijkse rapportages, de bijbehorende advies- en signaleringsfunctie richting management handig en raadzaam als de VP's zich niet op al te grote afstand bevinden.

Tegelijkertijd zijn er diverse signalen uit de organisatie die het noodzakelijk maken de vraag te stellen of het huidige aanbod van interne VP's voldoet aan de gewenste toegankelijkheid en

laagdrempeligheid voor iedereen. Met name in inclusie- en diversiteitsbijeenkomsten is de zorg geuit dat niet alle medewerkers zich voldoende gehoord en gezien voelen in onze organisatie, waardoor ook het vertrouwen ontbreekt in het huidige aanbod voor ondersteuning en advies.

Om die reden – en gesterkt door aanbevelingen van externe professionals - is de uitbreiding van het vertrouwenswerk met de inzet van externe vertrouwenspersonen opportuun. Daarbij gaat het om vergelijkbaar gecertificeerde mensen, die juist geen aanstelling (in een andere functie) hebben bij de gemeente Amsterdam en die daardoor als onafhankelijker kunnen worden beschouwd.

Voordelen bij de inzet van externe vertrouwenspersonen kunnen zijn:

- mogelijk minder snel gezien als onderdeel van het "systeem" – de organisatie gemeente Amsterdam - waar sommige medewerkers weinig vertrouwen of zelfs wantrouwen bij voelen.
- niet in dienst van de gemeente Amsterdam voor een andere functie dan die van VP en dus geen afhankelijkheid van de lijn. Een externe VP kan zich daardoor mogelijk vrijer voelen en objectiever/breder naar de casus kijken
- meerwaarde toevoegen aan de VP-pool door te werven op aanvullende deskundigheid op het gebied van culturele diversiteit en inclusie.

Er zijn ook nadelen aan het werken met externe vertrouwenspersonen.

- ze vereisen een intensievere inwerkperiode (kennis van de organisatie, doorverwijzingsmogelijkheden), evenals specifieke registratie- en rapportageafspraken en dus meer begeleidingsuren van de CVP dan interne VP's.
- daarnaast brengen ze extra kosten met zich mee: naast contact- en opvanguren dient ook studie/informatietijd, en begeleidingstijd betaald te worden.

Nadelen kunnen ondervangen worden door een goede samenwerking en begeleiding waarbij volgende zaken belangrijk zijn:

- duidelijke afspraken over aantal uren en tijden dat externe VP beschikbaar is voor de organisatie en over verantwoording van die uren aan CVP;
- idem over registratie en evaluatie casuïstiek (waarom externe steun gezocht? leidde dat tot betere ondersteuning?);
- aansluiten bij bestaande werkafspraken met gebruikmaking van interne sociale kaart, escalatieladder, meldingsprotocol;
- aansluiten bij interne platformbijeenkomsten voor wederzijdse uitwisseling van kennis en ervaring;
- actief kennisnemen van interne ontwikkelingen op gerelateerde onderwerpen zoals diversiteit en inclusie, sociale veiligheid.

In september 2023 wordt gestart met een pilot van 2 externe vertrouwenspersonen voor een periode van een jaar die na 9 maanden wordt geëvalueerd.

Dit is een van de bouwstenen in de versterking van het vertrouwenswerk en de ondersteuning van de huidige pool van VP's.

In het volgende hoofdstuk geven we een overzicht van *alle* stappen die we op basis van het voorafgaande de komende twee jaar willen zetten.

5. Wat gaan we doen?

5.1 Een gezamenlijke inspanningsverplichting

Voor zowel de vertrouwenspersonen zelf als voor het management geldt een inspanningsverplichting om het vertrouwenswerk te versterken en de drempel te verlagen.

- Voor directies betekent dit onder meer:
 - bij de formatieverdeling rekening houden met de benodigde vrijstellingsuren voor vertrouwenspersonen;
 - goede afspraken maken over de inzet als vertrouwenspersoon en zo nodig bij benoeming vastleggen, met name bij roosterdiensten, of/en wanneer vervanging of taakverlichting in reguliere werk nodig is;
 - ondersteunen bij activiteiten om positieve beeldvorming, grotere bekendheid, zichtbaarheid en drempelverlaging te bevorderen.
- Voor vertrouwenspersonen betekent dit onder meer:
 - aanwezigheidsplicht bij periodiek overleg, intervisie, kennissessies, bijscholing en trainings- en clusterbijeenkomsten;
 - actief bijdragen aan clustergerichte samenwerking op het gebied van voorlichting, bekendheid, inzetbaarheid en netwerkpositie;
 - verplichte certificering ten behoeve van de inschrijving in het landelijke beroepenregister

5.2 Vergroten bekendheid en zichtbaarheid

- Uitbreiding beschikbare uren per VP van 8 naar 16 uur per maand

VP's hebben meer uren nodig om alle kerntaken te kunnen uitvoeren en hun vakbekwaamheid te vergroten. Dit vergt maatwerk. Afhankelijk van mogelijkheden, wensen en behoeften in combinatie met reguliere taken wordt per individuele VP geïnventariseerd hoeveel uur in de toekomst kan worden vrijgemaakt en op welke wijze dit kan worden geborgd. Parallel aan dit proces loopt de inschatting of voldaan kan worden aan de (toekomstige) certificeringseisen.

Planning: Inventarisatie is gestart; herbenoemingen volgen in najaar 2023 / winter 2024.

Begroting: Per directie, **om niet**

- Vorming clusterteams van vertrouwenspersonen

Er worden clusterteams gevormd van de vertrouwenspersonen ten behoeve van een actievere onderlinge samenwerking met betrekking tot bereikbaarheid, zichtbaarheid en bekendheid met het vertrouwenswerk.

Gestreefd wordt naar maatwerk per directie/cluster en de bijbehorende werkprocessen en organisatiecultuur. (Spreekuren, kennismakingssessies met meerdere VP's, informatiebijeenkomsten, presentaties enz.)

Planning: Voorbereidingen zijn gaande; 2 clusterteams (GWA en Interne Dienstverlening) hebben startbijeenkomst gehad, overige clusters volgen na zomerreces.

Begroting: Budget voor teambuilding € 3.600 per jaar

- Versterkte inzet communicatie (advies en middelen)

Om de concernbrede profilering van het vertrouwenswerk te ondersteunen is versterkte inzet nodig van een communicatieadviseur. Het gaat om strategisch advies, een communicatieplan met de bijbehorende middelen ter verbetering van de zichtbaarheid en bekendheid in het algemeen, maar ook om- in nauwe samenwerking met de afzonderlijke clusterteams - het ontwikkelen van diverse voorlichtingsactiviteiten op maat (incl. productie van video, presentaties, drukwerk enz.).

Planning: Vanaf september 2023 worden per clusterteam workshops georganiseerd om de voorlichtings- en communicatiebehoeften per cluster te inventariseren en faciliteren.

Gelijktijdig wordt gestart met ontwikkeling en implementatie van algemeen communicatieplan (ism ketenpartners personele ondersteuning)

Begroting: Tijdelijk versterkte inzet communicatie 12 uur per week in 2023 € 17.000
Inzet communicatie 6 uur per week vanaf 2024 € 26.500
Productie voorlichtingsmateriaal in 2024 € 25.000

5.3 Drempelverlaging en toegankelijkheid

- Inzet van 2 externe vertrouwenspersonen

Ter aanvulling en versterking op de interne pool worden 2 externe vertrouwenspersonen geworven, geselecteerd en aangesteld. In eerste instantie als pilot voor 1 jaar, waarbij na 9 maanden geëvalueerd wordt.

Minimale eisen: gecertificeerd VP met ruime ervaring, kennis van diversiteit en inclusie.

Om het vertrouwenswerk ook daadwerkelijk te kunnen versterken gaan de externe VP's samenwerken met de VP-pool om kennis, informatie en werkwijze goed af te stemmen en zullen zij, net conform de interne werkwijze (geanonimiseerd) registeren en rapporteren aan de CVP.

Planning: Werving opgestart, selectie en benoeming in september 2023

Begroting: sept 2023 tot sept 2024 basisovereenkomst incl minimaal 40 opvanguren per VP € 20.000
overige uren PM

5.4 Professionalisering en vakmanschap

Naast de verplichte basisopleiding en de regelmatige bijscholing wordt scherper ingezet op de vereiste vakbekwaamheid van onze VP's.

- Intervisie door externe facilitator(s)

Voor de registratie in het beroepenregister is het noodzakelijk dat een VP minimaal 12 uur intervisie per jaar volgt. Momenteel wordt de intervisie begeleid door de CVP, maar deze (dubbele) rol als facilitator van het proces interfereert met hun taak om inhoudelijke informatie en ondersteuning tijdens de intervisie te bieden hetgeen de kwaliteit van beide rollen onder druk zet.

Daarnaast kan externe expertise bijdragen aan de versterking van het beroepsprofiel

Planning: vanaf 1 januari 2024 verplichte intervisie met externe facilitator

Begroting: € 20.000 per jaar

- Aansluiting Landelijke Vereniging Vertrouwenspersonen/Beroepenregister

Het lidmaatschap is een voorwaarde om geregistreerd te worden in het landelijke beroepenregister voor vertrouwenspersonen (Hobeon/SKO). Registratie is belangrijk vanuit professionaliseringsoogpunt. Vanaf 1 maart 2024 is een examen vereist voor het lidmaatschap, tot die tijd is de voorwaarde dat de gecertificeerde basisopleiding gevolgd is.

Met de LVV is reeds gesproken over de mogelijkheid om de zittende interne VP's (die kunnen voldoen aan de toekomstige voorwaarden), in één keer aan te kunnen melden.

Planning: vanaf 1 januari 2024

Begroting: € 10.600 per jaar / eenmalig in 2024 € 6.300

5.5 Positionering, aansturing en ondersteuning vertrouwenswerk

- Bureau Integriteit

Zoals in paragraaf 2.4 reeds beschreven is positionering van het vertrouwenswerk onafhankelijk, buiten de hiërarchische lijn, naast het hogere management met een rechtstreekse escalatiemogelijkheid naar

GS van belang. De stelselverantwoordelijkheid voor het vertrouwenswerk en daarmee dus ook de centrale aansturing blijft om die reden bij Bureau Integriteit.¹⁴

Het vertrouwenswerk heeft baat bij de deskundigheid van BI op het gebied van integriteit, ongewenst gedrag, de gedragscode en andere wet- en regelgeving, morele oordeelsvorming, adviesvaardigheden en bij de gedeelde verantwoordelijkheden in de interne escalatieketen en samenwerking bij klacht- en meldprocedures.

- Vaststellen formatie

De formatie van de CVP heeft uitbreiding, om de huidige taken en de verzwaring van en volgend uit de doorontwikkeling te kunnen uitvoeren

De organisatie brede samenwerking, de coaching en aansturing van de VP's, het groeiende takenpakket, waaronder alle voornoemde initiatieven in combinatie met een zeer intensieve signalerings- en adviesrol, maken het noodzakelijk dat de huidige bezetting van 1,5 fte CVP, wordt verhoogd naar een formatie van 2 fte.

Daarnaast moet het vertrouwenswerk centraal versterkt worden met 0,5 fte ten behoeve van

- planning, organisatie en ondersteuning van kennissessies, intervisie, scholing en training, clusterbijeenkomsten, werving & selectie, voortgangsgesprekken
- verzorgen van interne informatie en communicatie VP-pool
- ondersteunen promotie- en voorlichtingscampagnes
- basisadministratie certificering vertrouwenspersonen
- dataverwerking en periodieke rapportages

Planning: (interne) werving ondersteuning CVP september 2023;
in verband met het vertrek (pensionering) medio 2024 van huidige CVP en de intensivering van de huidige inzet wordt in het najaar van 2023 vast gestart met de werving van een opvolger met meer aanstellingsuren.

Begroting: xxxxxxxx

¹⁴ In de andere G4 gemeenten is het vertrouwenswerk inmiddels ook belegd onder auspiciën van de integriteitsafdeling

6. Begroting.

Bijlage 1. Geldende wet- en regelgeving

<i>Wet / regeling</i>	<i>Korte omschrijving</i>
Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA)	De wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren is per 1 januari 2020 in werking getreden. Deze wet regelt dat de rechtspositie van ambtenaren zoveel mogelijk hetzelfde wordt als die van werknemers in het bedrijfsleven.
Ambtenarenwet 2017	In deze wet zijn de rechten en plichten van ambtenaren vastgelegd op basis van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (Wnra) die per 1 januari 2020 van kracht is. De Ambtenarenwet 2017 geldt ook per 1 januari 2020 en heeft door de Wnra de oude Ambtenarenwet vervangen. De onderwerpen in de Ambtenarenwet hebben te maken met de ambtelijke status, zoals ambtseed, integriteitsbeleid, het vervullen van vertrouwensfuncties, nevenwerkzaamheden, financiële belangen en de beperking van grondrechten, zoals de vrijheid van meningsuiting en geheimhoudingsplicht. Het gaat om bepalingen die nauw verbonden zijn met het bijzondere karakter van het werken bij de overheid.
Gedragscode Amsterdam	Gedragscode voor ambtenaren van de gemeente Amsterdam, vastgesteld door het College van B&W op 10 december 2019
Wet Huis voor Klokkeluiders (2016)	De Wet Huis voor klokkeluiders (2016) heeft tot doel de voorwaarden voor het melden van maatschappelijke misstanden binnen organisaties te verbeteren door onderzoek naar misstanden mogelijk te maken en melders van misstanden beter te beschermen. In de nieuwe Wet bescherming klokkeluiders (2021) zijn vertrouwenspersonen expliciet opgenomen in het verbod op benadeling van de melder en de personen in zijn omgeving.
Burgerlijk Wetboek	art. 7:611 BW <i>De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.</i>
AVG	Sinds 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming van toepassing. Deze wet is van toepassing zodra een organisatie persoonsgegevens verwerkt.
LVVV - gedragscode	De gedragscode van de Landelijke vereniging van vertrouwenspersonen bevat richtlijnen voor het professioneel handelen van vertrouwenspersonen en gaat in op de eisen die gesteld worden aan beroepsethiek en integriteit, transparantie, onafhankelijkheid, betrouwbaarheid, kernwaarden en competenties en klachtenbehandeling
ARBO wetgeving	Zie https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/vertrouwenspersoon

Bijlage 2: Wat wordt verstaan onder ongewenst gedrag?

Onderwerpen	Vormen / uitingen
Seksuele intimidatie	<p>Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.</p> <p><i>Verschijningsvormen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dubbelzinnige opmerkingen, • Onnodig aanraken, • Gluren, • Pornografische afbeeldingen op het werk, • Aanranding, • Verkrachting, • Seksuele chantage, zodanig dat de kans op promotie en beslissingen over het werk afhangt van verrichte seksuele diensten.
Pesten	<p>Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.</p> <p>Belangrijk element is <u>herhaling</u>.</p> <p><i>Verschijningsvormen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Woorden, pesten • Gebaren, • Handelingen • Bedreigingen • Stalken <p>Deze opsomming is niet limitatief. Het doel van de dader(s) is om opzettelijk een andere persoon te kwetsen of te vernederen.</p>
Verbaal en Fysiek geweld	<p>Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.</p> <p><i>Gedragingen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbaal geweld (uitschelden, beledigen) • Fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). • Psychisch geweld (bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen).
Discriminatie	<p>In artikel 1 van de Grondwet is bepaald dat discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, 'ras', geslacht of op welke grond dan ook, niet is toegestaan en dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld moeten worden.</p> <p>In de wettelijke bepalingen wordt onder direct, respectievelijk indirect onderscheid verstaan, dat iemand op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, huidskleur, afkomst, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte; respectievelijk dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, huidskleur, afkomst, nationaliteit, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid of met een handicap of chronische ziekte bijzonder treft.</p>