

Pilot Externe Vertrouwenspersonen

Rapportage periode half december 2023 tot begin maart 2024

Aan: Peter Teesink / 5.1, 2, e, e / 5.1, 2, e

Van: 5.1, 2, e

Datum: 25 maart 2024

Half december gingen 5.1, 2, e en 5.1, 2, e van start als externe vertrouwenspersoon; in januari volgde 5.1, 2, e

Begin maart waren ze reeds benaderd door ca 65 medewerkers
Hieronder een samenvatting van hun eerste indrukken en bevindingen:

1. Wat is/zijn de reden/en dat medewerkers contact opnemen met jou als externe vp (en niet met een interne).

- Wat mij opvalt is het enorme wantrouwen. Men heeft geen vertrouwen in de leidinggevende, manager of directeur en daardoor ook geen vertrouwen in een interne vertrouwenspersoon.
- Men heeft geen vertrouwen dat het contact met een interne vertrouwenspersoon tot de gewenste oplossingen leidt.
- In veel gevallen hebben medewerkers hetgeen er speelt al eerder aangekaart bij hun leidinggevende maar voelen ze zich niet serieus genomen.
- Men voelde geen klik of herkenning (qua achtergrond) bij de beschikbare vertrouwenspersonen.
- Men wist niet dat er interne vertrouwenspersonen zijn.
- Het lukte niet om iemand te bereiken /men werd niet teruggebeld.
- De interne vertrouwenspersoon kon niets voor me doen.
- Meldingen bij BI resulteerden niet in concrete maatregelen.

2. Wat zijn hierbij de aandachtspunten voor de interne vp-pool?

- Betere bereikbaarheid / sneller reageren / betrouwbaar in de communicatie (dit werd ook genoemd met betrekking tot het Meldpunt Integriteit)
- Meer bekendheid
- Meer duidelijkheid, met name over het begeleidingsproces: wat kan men wel/niet verwachten van een vertrouwenspersoon
- Meer diversiteit / herkenbaarheid qua samenstelling van de pool

3. Wat zijn hierbij de aandachtspunten voor de rest van de organisatie?

- Herstel van vertrouwen is een belangrijk aandachtspunt. Neem signalen serieus en neem verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving voor iedereen.
- Tijdens gesprekken is er weinig tot geen erkenning voor de ervaring met ongewenst gedrag, terwijl er wel empathie wordt uitgesproken met de "tegenpartij" .

- Medewerkers zijn ervan overtuigd dat ongelijke behandeling de norm is. Bij functiewaardering, maar ook bij het verdelen van taken, en bij het aantrekken/aanstellen van nieuwe medewerkers.
- Er bestaan nauwelijks objectieve criteria voor prestatiebeoordeling. Dit verhoogt de kans op ongelijke behandeling en genereert wantrouwen.
- De rol van HR wordt door medewerkers als discutabel beleefd en - juist ook bij leidinggevenden die de voorkeur hebben voor collega's die op henzelf lijken – vaker als extra last in plaats van als steun ervaren.
- Het ontbreekt leidinggevenden aan de benodigde competenties om serieus in gesprek te gaan bij vragen of tegenspraak. Men acteert vanuit een machtspositie.
- Men ervaart hierbij het benoemen van interne collega's naar dominante leidinggevende rollen (vaak in hetzelfde team) als zeer problematisch, mede door gebrek aan steun en begeleiding.
- Er is een onafhankelijk klankbord en steun- en adviespunt nodig op het gebied van personeelszaken voor zowel medewerkers als leidinggevenden dat los staat van de organisatorische en hiërarchische lijnen.
- Wanneer men melding doet bij Bureau Integriteit ontbreekt het vaak aan de noodzakelijke opvolging van de klacht door het management .

3. *In hoeverre is je indruk dat we met het huidige aanbod aan externe vp's voldoen aan een behoefte van medewerkers? Of mist er nog iets of iemand? (Qua ervaring, achtergrond, bereikbaarheid/ beschikbaarheid)*

En 4: Kun je iets zeggen over de achtergrond/sekse/leeftijd of andere diversiteitsaspecten van de cliënten?

5.1, 2, e

- Ik zie bij de 20 mensen die mij benaderd hebben geen duidelijk onderscheid of voorkeur qua sekse, etnische achtergrond, leeftijd enz.
- Mijn cases betroffen in 90% van de gevallen medewerkers met een etnische achtergrond, gemiddelde leeftijd tussen de 40 en 50 jaar.

5.1, 2, e

5. *Wat valt op in de aard van de casuïstiek? Welk type casus – arbeidsconflict, ongewenst gedrag of integriteit - komt het meest voor en wat zijn daarbinnen de meest opvallende kenmerken?*

- Wat mij opviel is dat de kwesties bijna allemaal arbeidsconflicten betroffen: vaak speelt een arbeidsongeschiktheids- of re-integratie traject waarbij de druk van de leidinggevende als te groot

en zelfs intimiderend wordt ervaren en de steun vanuit HR als nihil, waardoor men zich tot een vertrouwenspersoon wendt.

- Mij valt op dat de meeste medewerkers die ik sprak zich al eerder en vaak ook meerdere malen hebben uitgesproken, maar zich door hun leidinggevenden totaal niet gehoord en gezien voelden.

6. Is er een relatie tussen recente ontwikkelingen en signalen (zowel intern als extern) op het gebied van racisme en discriminatie en de collega's die een beroep op jullie ondersteuning hebben gedaan?

- Mijn indruk is dat door recente ontwikkelingen, met name de brandbrieven, medewerkers meer ruimte voelen zich uit te spreken.

- Tegelijkertijd heeft de tweede brandbrief bij sommige medewerkers ook hun gevoel van onveiligheid vergroot omdat ze zich nu met meer wantrouwen dan daarvoor bejegend voelen door het management.