

Namane – samenwerking met I&D en P&O
Krom – wat vragen nav jaarverslag

Focus op sociale integriteit

2018: 234 meldingen, 2024: 496 meldingen. Grote stijging sociale integriteit sinds 2021. Grofweg 10% meldingen komt van burgers.

Namane: heb je dan genoeg aandacht voor alle zaken? BI: dat is een zorg. Er zijn meer mensen maar het is ongelofelijk druk.

BI wordt pas gesprekspartner wanneer het neigt naar onderzoek. Er moet iets aan de hand zijn dat het rechtvaardigt. In eerste instantie is het aan leidinggevendenden.

Een van de interventies kan persoonsgericht onderzoek zijn (ongeveer 10%), bij concreet vermoeden van integriteitsschending. BI geeft advies aan directeurenteam (GS, directeur P&O, de verantwoordelijk directeur voor beschuldigde + 2 directeuren uit flexibele schil).

Bij andere 90% is er geen concreet vermoeden van integriteitsschending, maar is er wel iets aan de hand. Dat staat los van schuldvraag: daar heb je namelijk geen onderbouwing voor. Maar de organisatie heeft wel wat te doen.

Namane: hoe zit het met nazorg? BI: vertrouwenspersonen, je mag iemand meenemen, persoon moet emotioneel ondersteund worden. Is in principe taak van leidinggevende maar we zeggen wel dat die ervoor moet zorgen dat dat gebeurt.

Mandaten liggen bij het management, die hebben hulpbronnen (vertrouwenswerk, P&O, I&D). Krom: vraag is hoe sturend moet je dan zijn?

Wegwijzer sociale veiligheid: hoe vind je als melder de weg?

Krom: waar zit ontevredenheid? Elke: mijn leidinggevende doet het niet en het ongewenste gedrag is er nog. Als er klachten zijn, gaat het vaak over dat het lang duurt en dat er niks gebeurt (met name bij leidinggevende).

Het is expliciet bij DJZ waar integriteitsschending en arbeidsrechtelijke maatregel worden vastgesteld. Enige wat BI kan doen, is concreet vermoeden vaststellen.

Samenwerking andere directies:

- P&O vaak betrokken, zij melden ook soms bij BI. Kan ook namens leidinggevende zijn. P&O denkt ook mee over welke interventies kunnen werken soms.
- Discriminatie/ diversiteit: contact met Siela of Ridiënne, hebben jullie info of advies?
- GMT: nodig voor beleid maar soms ook om te escaleren.

Soms is een melding onderdeel van een werkcultuur. Dan is het lullig als één iemand daar verantwoordelijk voor gehouden wordt.

Wat is opleidingsachtergrond medewerkers BI (Van Pijpen)? Elke: van alles wat. Ik ben advocaat geweest, juridische achtergrond. Ook psychologen, criminologen, antropologen, bestuurskundigen, filosofen, sociologen. Zo veel mogelijk perspectieven en we sparren met elkaar als we er niet uit komen. Nieuwe meldingen worden elke week besproken met medewerkers meldpunt + onderzoeker. Als we vastlopen in een onderzoek, kunnen we bijv. ook naar DJZ.

Extern meldpunt: hoe hebben jullie contact met hen (Namane)? Elke: we hebben contact + regelmatig casuïstiekoverleg. Wordt er wel eens onderling doorverwezen? BI wijst mensen altijd op mogelijkheid buiten melden. Samenwerking is goed, kan nog meer misschien. Vaak melden mensen bij beide punten en is er overleg hoe/ waar het het beste opgepakt kan worden.

Extern melden is niet altijd anoniem. Als dit wél zo is, noemt DRA naam niet. Soms herkennen we wel elementen maar respecteren we dat.

Krom: jullie geven het terug aan leidinggevenden en die moeten ermee aan de slag. Teleurstelling is vaak over dat er te weinig gebeurt. Hoe zijn jullie in z'n algemeenheid tevreden qua opvolging van leidinggevenden? Elke: politiek. Gaat best vaak wel goed, maar er wordt veel gevraagd van leidinggevenden. Hoe je dat op een goede manier doet, is een worsteling. Een verhaal heeft áltijd twee kanten. Iemand kan rol leidinggevende op bepaalde manier ervaren, maar zal ook een andere kant aan zitten. Iedereen heeft eigen interpretatie en die komt niet altijd overeen met onze interpretatie. Het gaat over gevoelens. Elke: we hebben niet voor niets bestuursopdracht. Leidinggevenden hebben ons nodig om ze te helpen.