



**Centrale Ondernemingsraad**

---

# **Jaarverslag**

## **april 2019- april 2020**

Augustus 2020

## Voorwoord

De belangrijkste onderwerpen waar we ons in dit verslagjaar mee hebben bezig gehouden, komen in dit verslag aan de orde.

In 2019 is veel tijd gaan zitten in de voorbereiding van de overgang naar het Arbeidsrecht door de inwerkingtreding van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA). De voorbereiding en uitwerking van diverse beleidsvoorstellen zijn door de organisatie doorgeschoven naar 2020. Maar in maart 2020 brak het coronavirus uit, waardoor de organisatie zich vooral met crisisbeheersing moest bezig houden. Dit zorgde ook weer voor vertraging bij de voortgang van nieuwe beleidsvoorstellen.

Aan het eind van dit verslagjaar begon Corona op te spelen. Hoe dit verder gaat is nu nog niet te voorzien.

Veel onderwerpen liepen al langer. Voor meer volledige informatie is het daarom aan te bevelen ook nog eens te kijken naar eerdere jaarverslagen.

En er waren meer veranderingen. Na het vertrek van onze bestuurder, Peter Hennephof, is de positie van gemeentesecretaris waargenomen door het GMT. Daarmee werd per 1 juni 2019 Lia Kroon onze bestuurder. In februari 2020 is Ilma Merx benoemd als gemeentesecretaris ad interim. Daarmee kregen wij weer een nieuwe bestuurder. In de loop van 2020, als de nieuwe burgemeester er is, wordt bekend of haar benoeming definitief wordt.

Hieronder leest u een beknopt verslag van de zaken waar wij ons mee bezig hebben gehouden. Meer informatie staat op onze site op Werknet met onder meer agenda's en verslagen van de overlegvergaderingen.

<https://werknet.denhaag.nl/degemeente/ondernemingsraden/Paginas/Centrale-Ondernemingsraad-COR.aspx>

Namens de Centrale Ondernemingsraad,

10.2.e

secretaris

## Bundeling Bedrijfsvoering

In het kader van de bezuinigingen is door het (vorige) college besloten dat alle onderdelen van de bedrijfsvoering moesten worden gebundeld. Op deze manier zou er een meer efficiënt werkende organisatie komen, die ook nog een betere kwaliteit dienstverlening zou bieden tegen lagere kosten. Dit was een ingewikkeld en langdurig traject. Daarom kun je er in eerdere jaarverslagen ook al over lezen.

De opzet was dat na de bundelingen doorontwikkeld zou worden. Dit jaar werd duidelijk dat de evaluaties, die daarvoor nodig waren, niet van de grond kwamen. Wij constateerden ook dat het budget voor noodzakelijke opleidingen, afgesproken in de diverse plannen van aanpak, ontoereikend

of zelfs in het geheel niet beschikbaar was. In september is 10.2.e begonnen aan zijn opdracht om te komen met een plan van aanpak/toekomstvisie voor de Bedrijfsvoering. In het volgende verslagjaar gaan we hier over horen.

## **I&A**

Het GMT heeft in 2019 besloten om voor de I&A-keten uit de bedrijfsvoering een businesscase op te stellen. Behalve een bezuiniging die ingevuld moet worden, zijn er ook nog andere redenen. Er dreigt schaarste op de arbeidsmarkt, er is een overgang naar de cloud en snelle ontwikkelingen in de markt. Onderzocht is wat voor de organisatie de beste manier is om I&A te organiseren. Dit is ingewikkelde materie, die ook nog eens raakvlak heeft met de ontwikkelingen in de bedrijfsvoering als geheel. Daarom was meer tijd nodig dan aanvankelijk gedacht. Het lijkt nu te komen tot een samenvoeging van alle taken die bij BEC-I, IDC-A, DSO en BSD worden uitgevoerd op I&A gebied. Duidelijk is geworden dat de medezeggenschap hierover bij ons ligt. Wij betrekken de dienst OR'en hierbij door een voorbereidingscommissie in te stellen. In het volgende verslagjaar zullen besluiten op dit terrein worden genomen.

## **Digitalisering**

### **Sharepoint**

Sharepoint heeft ook dit jaar de COR-gemoederen bezig gehouden. Toen na de invoering duidelijk werd welke consequenties het werken met Sharepoint voor het dagelijks werk had, ontstond onvrede. Hierover hebben wij regelmatig met onze bestuurder en de CIO gesproken. Er werden verbeteringen toegezegd, maar in de praktijk bleef de onvrede bestaan.

Wij hebben, met ondersteuning van de onderzoeksafdeling bij DSO, in februari 2020 een enquête uitgezet onder alle medewerkers. De uitkomsten bevestigde het vermoeden dat we al hadden. Sharepoint wordt niet ervaren als zegen, maar als een last.

Mede op grond van onze enquête zijn verbeteringen aangekondigd. Die zien er veelbelovend uit. Om na te gaan of dit in de praktijk ook zo is, houden wij opnieuw een enquête. Dat doen we op een moment dat iedereen aan de verbeteringen heeft kunnen wennen.

Lees hier de uitslag van de enquête:

<https://denhaag.sharepoint.com/sites/werknet/degemeente/ondernemingsraden/Paginas/Centrale-Ondernemingsraad-COR.aspx>

## **CORONA**

Corona zorgde voor meer en ingrijpende veranderingen. Ineens werkten we zoveel mogelijk thuis en kwamen er technologische voorzieningen om toch te kunnen vergaderen, ook al kon niemand fysiek bij elkaar zitten. Dat geeft het werk een hele andere dynamiek. In het volgende verslagjaar zal duidelijk worden hoe dit verder gaat.

## **ARBO**

### **RI&E**

Een RIE werd altijd per dienst gehouden. In veel panden zijn echter meerdere diensten gehuisvest. Daarom is eerder al besloten om de RIE per pand te houden en voor andere onderwerpen (bijvoorbeeld psychosociale arbeidsbelasting) gemeentebreed.

In november 2019 is een medewerkersonderzoek gehouden, waarin vragen zijn opgenomen die de gemeentebrede RI&E psychosociale arbeidsbelasting (psa) bevatten. In maart 2020 hebben wij de uitslagen ontvangen. De diensten moeten nu een plan van aanpak maken over de uitslag op de vragen over psa. In het komende verslagjaar houden wij de voortgang scherp in de gaten.

### **Verzuimproces**

Mede op grond van een rapport dat de bedrijfsartsen hebben geschreven over hun bevindingen, is besloten het verzuimproces aan te scherpen. Wij waren verbaasd dat na een lange voorbereidingstijd, waarbij diverse geledingen uit de organisatie zijn betrokken en waarbij zorgvuldig is nagedacht over verbetering van dit proces, nu ineens een draai is gemaakt door het nieuw geformuleerde aangescherpte proces niet als zodanig in te voeren. Besloten is slechts een pilot voor zes maanden bij DSB en DPZ te houden. Hiermee wordt volgens de bestuurder in een vroeg stadium duidelijk of deze aanpak werkt. Na een half jaar wordt bekeken waar aanpassingen in het proces of in de aanpak nodig zijn. Daarna volgt de invoering bij de overige diensten.

Voor de diensten die niet meedoen aan deze pilot wordt het verzuimprotocol AVG-proef gemaakt en opgenomen in het Personeelshandboek. De onderdelen die niet aan de AVG voldoen worden geschrapt.

## **Integriteit**

### **Vertrouwenspersoon**

Het werk van de vertrouwenspersoon wordt gezien als een nevenfunctie, een rol. Wij zien echter het liefst dat deze rol wordt omgezet in een functie. Daarmee krijgt het meer status en laat je als organisatie zien dat je dit werk serieus neemt. Als organisatie maak je daarmee duidelijk dat je belang hecht aan integriteit. Vooralsnog wil men hier niet in meegaan.

### **VOG**

Eerst werd gedacht een VOG-plicht in te stellen voor medewerkers op kwetsbare functies. Het bleek echter lastig om te bepalen welke functie een kwetsbare functie is en welke niet.

Daarna bleek het moeilijk om voor diverse groepen medewerkers duidelijke afspraken te maken.

Bijvoorbeeld: een externe medewerker dient een VOG te overleggen. Maar geldt dit dan ook voor externen die al bij de gemeente werken? En hoe zit het met vrijwilligers? Uiteindelijk is besloten dat in de arbeidsovereenkomst van nieuwe medewerkers wordt opgenomen dat zij een VOG dienen aan

te leveren voordat zij met de werkzaamheden beginnen. Er wordt verder nagedacht hoe met andere groepen medewerkers en situaties moet worden omgegaan. Hoe ga je bijvoorbeeld om met de verplichting tot het aanleveren van een VOG als mensen intern in een andere functie gaan werken? Wij verwachten dat dit nog wel wat hoofdbrekens gaat kosten.

### **Nieuwe functionarissen**

Dit verslagjaar hebben wij kennisgemaakt met twee nieuwe functionarissen, namelijk de Functionaris Gegevensbescherming en de externe vertrouwenspersoon. Het is onze bedoeling regelmatig met elkaar bij te praten over de ontwikkelingen in de organisatie en onze rol daarbij.

### **Integriteitsbeleid**

In 2016 heeft de gemeente Nijenrode Business University opdracht gegeven het integriteitsbeleid te evalueren. Op grond van de aanbevelingen uit dit plan heeft het college uitgangspunten voor het integriteitsbeleid vastgesteld. De organisatie heeft vervolgens een implementatieplan opgesteld met de titel 'Vanzelfsprekend integer'. Het GMT zal dit jaarlijks evalueren en stelt een actieplan op. Wij hebben de toezegging gekregen dat het jaarlijkse actieplan aan ons wordt toegestuurd.

### **Regeling omgaan met ongewenst gedrag**

In deze regeling is beschreven hoe de organisatie omgaat met een klacht over ongewenst gedrag. Zo zijn de taken van de vertrouwenspersonen vastgesteld. Ook is voor de vertrouwenspersonen een intern verschoningsrecht opgenomen. Er wordt eveneens een interne klachtencommissie ingesteld voor dit onderwerp. In deze commissie zit ook een lid op voordracht van de COR.

Deze regeling gaat echter niet over politieke ambtsdragers. Wij hebben aangedrongen om ook hiervoor een regeling te maken. Die is gekomen in de vorm van een door het college ingesteld meldpunt bestuurlijke integriteit en vermoeden schending bestuurlijke integriteit en omgangsvormen.

## **P-onderwerpen**

### **Medewerkersonderzoek**

In november 2019 is een medewerkersonderzoek gehouden. Wij hebben kritisch naar de vragen gekeken en vonden dat die voldoende informatie kunnen opleveren. De onderwerpen die wij belangrijk vinden, zoals mobiliteit, huisvesting, dienstverlening door P&O en informatievoorziening, komen terug in dit onderzoek.

In maart 2020 hebben wij de uitslagen ontvangen. De diensten moeten nu een plan van aanpak maken op de uitslag van de psa-vragen. Op concernniveau is een beleidsreactie gemaakt over de onderwerpen werkdruk, ongewenst gedrag, samenwerken en interne mobiliteit. Wij hebben gevraagd hier integriteit aan toe te voegen.

Verder hebben wij gevraagd om aan de medewerkers duidelijk te laten zien wat met de uitslagen van het onderzoek gebeurt. Wij denken dat dit belangrijk is om mensen gemotiveerd te houden aan dit soort onderzoeken mee te werken.

## **WNRA**

Per 1 januari 2020 is de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren van kracht geworden. Dit vergde de nodige voorbereidingen. Zo zijn alle personele regelingen ‘hertaald’ zonder dat dit tot veranderingen in het beleid leidde. Het overleg tussen de vakbonden en de wethouder over (secundaire) arbeidsvoorwaarden dat in het Georganiseerd Overleg plaatsvond, moest ook een nieuwe vorm krijgen. Dat is per 1 januari het Lokaal Overleg geworden. Met de vakbonden is afgesproken dat wij gezamenlijk optrekken in de voorbereiding van onderwerpen die in het LO op tafel komen. Een belangrijk onderwerp dat in 2020 op de agenda staat, is het Sociaal Beleidskader, dat afloopt op 1 januari 2021. Wij gaan met de vakbonden praten over hoe een nieuw Sociaal Beleidskader eruit zou moeten zien.

## **Geschillencommissie**

Met ingang van de WNRA vervalt de mogelijkheid voor medewerkers om in bezwaar te gaan tegen een personeelsbesluit. Wel kunnen zij naar de kantonrechter. In de cao is opgenomen dat elke gemeente een geschillencommissie moet hebben waar medewerkers voor een drietal onderwerpen terecht kunnen, voordat zij eventueel naar de kantonrechter gaan. Het gaat om de individuele toepassing van een functiewaarderingssysteem, afspraken in het kader van een van werk naar werk traject en individuele toepassingen van bepalingen in het sociaal statuut of sociaal plan. Een afgevaardigde namens de COR heeft zitting in de geschillencommissie.

## **Bemiddelingsloket**

Naast de geschillencommissie is per 1 januari 2020 een bemiddelingsloket ingesteld. Daar kunnen medewerkers op een laagdrempelige manier een geschil met de werkgever melden. Wij hebben erop aangedrongen dat dit loket een onafhankelijke positie in de organisatie moet hebben en van voldoende niveau moet zijn. In het vierde kwartaal van 2020 wordt dit loket geëvalueerd.

## **Arbeidsovereenkomst**

Met de komst van de WNRA moesten de aanstellingen worden gewijzigd in arbeidsovereenkomsten. Wij hebben ervoor gepleit dat het eenzijdig wijzigingsbeding hierin niet werd opgenomen. Dit beding houdt in dat de werkgever zonder overleg de arbeidsovereenkomst kan veranderen. Dat vonden zowel de vakbonden als wij niet wenselijk.

De aanstelling met een jaar bij wijze van proef wilde de werkgever per 1 januari 2020 wijzigen in een arbeidsovereenkomst voor een jaar met een proeftijd van een maand. Dit vonden wij een wijziging van het aannamebeleid. Je hebt dan eigenlijk twee keer een proeftijd. Daarom wilden wij die maand proeftijd hieruit hebben. Uiteindelijk zijn wij overeengekomen dat de proeftijd wel blijft staan, maar dat een ontslag in proeftijd wordt gemeld bij de directeur P die haar goedkeuring aan dit ontslag moet geven of dit proeftijd ontslag kan tegenhouden. Verder wordt gemonitord hoe vaak en met welke reden hiervan gebruik is gemaakt. Na een jaar bekijken we dit dan opnieuw.

## **Medezeggenschap**

In het Haags Personeels Reglement, het geheel aan personele regelingen die gelden na 1 januari 2020, is ook een blad opgenomen over Medezeggenschap. In de praktijk bleek dat in verschillende diensten anders werd omgegaan met de positie en faciliteiten voor de medezeggenschap. Er zijn nu

duidelijke afspraken gemaakt over de verhouding medezeggenschap-organisatie, die voor alle OR'en, de COR en de bestuurders gelden. Wij denken dat het hiermee niet alleen voor bestuurders, maar ook voor mensen die in de medezeggenschap actief zijn of willen worden, helderder is waar rechten en plichten liggen. De organisatie stelt hier ook vast dat het als positief beoordeeld wordt als een medewerker zich inzet voor de medezeggenschap.

### **Procedure vacaturevervulling**

Om de interne mobiliteit te vergroten hebben we ingestemd om per 1 januari 2019 de procedure vacaturevervulling voor de duur van een half jaar aan te passen. Als er binnen een afdeling een vacature ontstaat en er is iemand binnen die afdeling die geschikt is voor die vacature, dan hoeft die vacature niet officieel opengesteld te worden. Op deze manier kan iemand die toe is aan een loopbaanstap deze stap ook daadwerkelijk maken. Als op deze manier een vacante plek wordt ingevuld, moet hierover wel duidelijk worden gecommuniceerd, in elk geval worden de medewerkers op die afdeling en de OR hierover geïnformeerd. Daarnaast moet de vacature die iemand dan achterlaat gemeld worden bij bureau VWNW voor een normale procedure.

Na het halve jaar waarin deze procedure is gehanteerd, bleek echter dat deze procedure nog niet zo vaak was toegepast. Verder is gebleken dat in het geval er een beroep wordt gedaan op deze regeling, afdelingshoofden een eigen draai geven aan deze procedure. Daarom is besloten de pilot met een jaar te verlengen tot de zomer 2020 en dan opnieuw te bekijken.

## Samenstelling COR zittingsjaar 2019-2020

De COR is dit verslagjaar gestart in deze samenstelling:

10.2.e [REDACTED] (DSB) , voorzitter  
10.2.e [REDACTED] (SZW), plaatsvervangend voorzitter  
10.2.e [REDACTED] (BEC), lid DB  
10.2.e [REDACTED] (DSO), lid DB  
10.2.e [REDACTED] (BSD)  
10.2.e [REDACTED] (DPZ)  
10.2.e [REDACTED] (GAD)  
10.2.e [REDACTED] (HGR)  
10.2.e [REDACTED] (OCW)  
10.2.e [REDACTED] (IDC)

Per 1 september 2019 heeft 10.2.e [REDACTED] de COR verlaten omdat hij van het IDC is overgegaan naar het BEC. Hij is vervangen door 10.2.e [REDACTED] .



**Centrale Ondernemingsraad**

---

# **Jaarverslag**

## **april 2020- april 2021**

Augustus 2021

## Voorwoord

Het meest ingrijpende in dit verslagjaar was de komst van corona met alle maatregelen die daarbij hoorden. We gingen drie weken thuiswerken dachten we, maar die termijn werd steeds verlengd en duurde dan ook uiteindelijk veel langer dan iedereen had verwacht. De ervaringen hiermee en de versnelde invoering van allerlei technische voorzieningen hiervoor, maken dat voor veel medewerkers (gedeeltelijk) thuiswerken een blijver is geworden. Ook de organisatie denkt in die richting. Het lange termijn beleid voor Werken en Ontmoeten zal meer duidelijkheid geven over hoe en waar na corona gewerkt kan worden. Het lijkt er wel op dat voor kantoorfuncties het alleen maar op kantoor werken verleden tijd is.

De tijdelijke benoeming van onze bestuurder, gemeentesecretaris Ilma Merx, is omgezet in een definitieve benoeming. Het is fijn dat daarmee de continuïteit in het bestuur van de organisatie een feit is.

Waar in het vorige verslagjaar de voorbereiding van de overgang naar het Arbeidsrecht door de inwerkingtreding van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) tot vertraging leidde bij de voorbereiding en uitwerking van diverse beleidsvoorstellen, gebeurde dat dit jaar opnieuw doordat de organisatie zijn handen vol had aan de crisisbeheersing door de komst van corona. Dat maakt dat de voortgang op diverse dossiers ook in dit verslagjaar beperkt is.

De OR-verkiezingen van maart 2021 hebben gezorgd voor een klein aantal veranderingen in de samenstelling van de COR. **10.2.e** (SZW) is gestopt met zijn medezeggenschapswerk omdat hij met (vroeg) pensioen gaat. De Haeghe Groep heeft geen afgevaardigde meer in de COR omdat deze dienst is opgegaan in de dienst SZW. De nieuwe afgevaardigde namens de OR SZW is **10.2.e** **10.2.e**.

Hieronder leest u een beknopt verslag van de zaken waar wij ons mee bezig hebben gehouden. Meer informatie staat op onze site op Werknet met onder meer agenda's en verslagen van de overlegvergaderingen.

<https://werknet.denhaag.nl/degemeente/ondernemingsraden/Paginas/Centrale-Ondernemingsraad-COR.aspx>

Namens de Centrale Ondernemingsraad,

**10.2.e**  
secretaris

## Bundeling Bedrijfsvoering

In het kader van de bezuinigingen is door het (vorige) college besloten dat alle onderdelen van de bedrijfsvoering moesten worden gebundeld. Op deze manier werd gestreefd naar een meer efficiënt werkende organisatie, die ook nog een betere kwaliteit dienstverlening zou bieden tegen lagere kosten.

Dit was een ingewikkeld en langdurig traject. Daarom kun je er in eerdere jaarverslagen ook al over lezen.

De notitie Doorontwikkeling bedrijfsvoering lijkt op een evaluatie van de bundelingen, iets waar wij al drie jaar om gevraagd hebben. Het schetst een niet al te rooskleurig beeld van de Bedrijfsvoering. Wij constateerden ook dat het budget voor noodzakelijke opleidingen ontoereikend of zelfs in het geheel niet beschikbaar was. Terwijl dit wel in de plannen van aanpak voor verschillende onderdelen van de bedrijfsvoering was opgenomen.

In september hebben wij het voorstel voor de oprichting van een dienst Bedrijfsvoering gekregen en daarover een positief advies gegeven. In deze dienst worden alle gebundelde bedrijfsvoerings-onderdelen ondergebracht.

## **I&A**

Het GMT heeft in 2019 besloten om voor de I&A-keten uit de bedrijfsvoering een businesscase op te stellen. Behalve een bezuiniging die ingevuld moet worden, zijn er ook nog andere redenen. Zo dreigt schaarste op de arbeidsmarkt, is sprake van een overgang naar de cloud en ontwikkelt de markt zich in hoog tempo. Besloten is tot het oprichten van een Tijdelijke Organisatie (TO) waarin uitgetoetst kan worden hoe IT het beste kan functioneren. Wij zijn gevraagd een advies uit te brengen en hebben hiervoor een voorbereidingscommissie in het leven geroepen. Daar zitten leden in vanuit de OR IDC, de OR BEC en de OR DSO. Deze commissie adviseert ons over criteria waaraan wij het voorstel kunnen toetsen en over de inhoud van het uit te brengen advies.

Na een uitgebreid voortraject hebben wij in december een positief advies gegeven over een aangepast Voornemen tot reorganisatie en de inrichting van de TO I&A.

De voorbereidingscommissie is vervolgens opgeheven.

## **Digitalisering**

### **Sharepoint**

Vanwege de onvrede die over Sharepoint leek te bestaan hebben wij, met ondersteuning van de onderzoeksafdeling bij DSO, in februari 2020 een enquête uitgezet onder alle medewerkers. De uitkomst bevestigde het vermoeden dat we al hadden. Sharepoint wordt niet ervaren als zegen, maar als een last.

Mede op grond van onze enquête zijn verbeteringen aangekondigd. Die zagen er veelbelovend uit. Om na te gaan of dit in de praktijk ook zo is, wilden wij opnieuw een enquête houden op een moment dat iedereen aan de verbeteringen heeft kunnen wennen. Toen kwam het thuiswerken door corona. We besloten de vervolg-enquête te houden als iedereen weer op kantoor werkte, maar dat is tot nu toe niet het geval.

Lees hier de uitslag van de enquête:

<https://denhaag.sharepoint.com/sites/werknet/degemeente/ondernemingsraden/Paginas/Centrale-Ondernemingsraad-COR.aspx>

## **ARBO**

### **RI&E**

Informatie over de stand van zaken van gehouden RI&E's bevestigt onze vermoedens dat het houden van RI&E's op achterstand staat doordat iedereen lijkt te wachten op duidelijkheid over de vraag waar nu wat belegd is.

Een RI&E moet onder andere gehouden worden als de werksituatie is gewijzigd. Dat is met het thuiswerken het geval. Dit betekent dat geen enkele dienst nu over een actuele RI&E beschikt.

Het houden van een gemeentebrede RI&E komt niet echt van de grond. Het lijkt alsof iedereen op elkaar zit te wachten en niemand zich verantwoordelijk voelt. Daardoor worden ook geen RI&E's meer gehouden. Een notitie inzake het nieuwe arbobeleid is nu zo goed als gereed, inclusief de positie van de RI&E's en de organisatie daarvan. De insteek van het nieuwe beleid is dat er wordt overgestapt naar modulair voor de gehele gemeente.

Een RI&E werd altijd per dienst gehouden. In veel panden zijn echter meerdere diensten gehuisvest. Daarom is eerder al besloten om een RI&E per pand te houden. Daarnaast kan voor specifieke onderwerpen (bijvoorbeeld psychosociale arbeidsbelasting) een gemeentebrede RI&E gehouden worden.

In november 2019 is een medewerkersonderzoek gehouden, waarin vragen zijn opgenomen die de gemeentebrede RI&E psychosociale arbeidsbelasting (psa) bevatten. In maart 2020 hebben wij de uitslagen ontvangen. De diensten moeten nu een plan van aanpak maken over de uitslag op de vragen over psa. Bijna nergens is nog een plan van aanpak gezien, omdat men op actie vanuit het concern wacht.

### **Verzuimproces**

Mede op grond van een rapport dat de bedrijfsartsen hebben geschreven over hun bevindingen, is besloten het verzuimproces aan te scherpen. Wij waren verbaasd dat na een lange voorbereidingstijd, waarbij diverse geledingen uit de organisatie zijn betrokken en waarbij zorgvuldig is nagedacht over verbetering van dit proces, een draai werd gemaakt door het nieuw geformuleerde aangescherpte proces niet als zodanig in te voeren. In juni 2019 is besloten slechts een pilot voor zes maanden bij DSB en DPZ te houden. Hiermee wordt volgens de bestuurder in een vroeg stadium duidelijk of deze aanpak werkt. Na een half jaar zou worden bekeken waar aanpassingen in het proces of in de aanpak nodig zijn. Daarna zou de invoering bij de overige diensten volgen.

Aan het eind van dit verslagjaar is echter nog geen evaluatie van de pilot beschikbaar, laat staan dat dit nieuwe verzuimproces bij de overige diensten is ingevoerd. We verwachten dat de organisatie het komende jaar wel deze stap maakt.

## **Corona**

Corona zorgde voor ingrijpende veranderingen in de manier van werken. Waar we er in eerste instantie vanuit gingen dat we drie weken thuis zouden werken, is daar gedurende dit verslagjaar nog geen einde aan gekomen. De werkgever heeft de reiskostenvergoeding gestopt toen duidelijk werd dat voor de meeste mensen een terugkeer naar kantoor niet snel zou gebeuren. Verschillende keren hebben wij gevraagd naar een thuiswerkvergoeding, maar de bestuurder wilde daar niet aan. Wel is een éénmalige vergoeding uitgekeerd. Verder worden de cao-onderhandelingen afgewacht. Wij vinden deze opstelling van de organisatie teleurstellend.

Veel zaken moesten in korte tijd geregeld worden, waardoor niet alles in de praktijk meteen goed liep. Het hele jaar door hebben wij regelmatig met de bestuurder gesproken over onderwerpen als de mogelijkheid op kantoor te werken voor mensen die niet thuis kunnen werken, de bezettingsgraad in de gebouwen, het afstand houden, aandacht voor hygiëne en de beschikking over (voldoende) devices en goede stoelen in de thuiswerksituatie. Ook de manier van aanvragen van een vergoeding van gemaakte reiskosten en de hoogte hiervan kwamen aan de orde. De houding van leidinggevenden ten opzichte van thuiswerken en het (onnodig) verplicht naar kantoor roepen van medewerkers was ook een aandachtspunt.

Veel aandacht hebben wij gevraagd voor de ventilatie van de panden. Deze wordt voor de verschillende panden getoetst aan het desbetreffende bouwbesluit, maar die besluiten dateren uit de tijd zonder corona. Wij willen graag weten of de ventilatie ook voldoet aan de vereisten om te voorkomen dat het virus zich verspreidt door het ventilatiesysteem. Zo is retourventilatie niet geschikt. Rapportages hierover zien wij in het volgende verslagjaar tegemoet.

## **Integriteit**

### **Centrale Integriteitsorganisatie**

De basis van het integriteitsbeleid van de gemeente is neergelegd in het integriteitsplan Vanzelfsprekend integer (RIS302520). De pijlers van Vanzelfsprekend integer zijn: bescherming, bewustwording en handhaving. Veel elementen dienen nog te worden verbeterd waaronder: borging integriteitscoördinatoren, kwaliteitsborging, slagkracht en werkdruk. Het voornemen is derhalve om de organisatie ook uit te breiden met een concern adviseur integriteit en een coördinator onderzoek inclusief feitenonderzoekers.

De organisatie gaat een kwartiermaker aanstellen om een centrale integriteitsorganisatie voor te bereiden.

### **Beeld van de organisatie**

Naar aanleiding van alle publicaties rondom de ‘zaak 10.2.e’ vragen wij aandacht voor het beeld dat mogelijk kan ontstaan over hoe binnen de organisatie met integriteit wordt omgegaan. Wij adviseren daarom publiekelijk een duidelijk standpunt over de veiligheid van medewerkers in te nemen, waardoor medewerkers bereid zijn en blijven om misstanden te melden.

## **VOG**

Nadat was besloten dat in de arbeidsovereenkomst van nieuwe medewerkers wordt opgenomen dat zij een VOG dienen aan te leveren voordat zij met de werkzaamheden beginnen, zou verder worden nagedacht hoe dit voor andere groepen medewerkers en situaties moet worden geregeld. Hoe ga je bijvoorbeeld om met de verplichting tot het aanleveren van een VOG als mensen intern in een andere functie gaan werken? Onze verwachting dat dit nog wel wat hoofdbrekens gaat kosten is uitgekomen: dit verslagjaar is geen vordering op dit dossier gemaakt.

## **P-onderwerpen**

### **Sociaal Beleidskader**

Een belangrijk onderwerp dat in 2020 op de agenda staat, is het Sociaal Beleidskader, dat afloopt op 1 januari 2021. Eind 2020 is besloten het SBK met een jaar te verlengen. De tijd die dit oplevert wordt besteed aan een goede voorbereiding van het overleg over de nieuwe versie. Wij praten met de vakbonden over hoe een nieuw Sociaal Beleidskader eruit zou moeten zien, wat er wel, wat er niet en wat er in andere bewoordingen in zou moeten komen om het geheel in de praktijk voor iedereen duidelijk en werkbaar te maken.

### **Bemiddelingsloket**

Naast de geschillencommissie is per 1 januari 2020 een bemiddelingsloket ingesteld. Daar kunnen medewerkers op een laagdrempelige manier een geschil met de werkgever melden. Wij hebben erop aangedrongen dat dit loket een onafhankelijke positie in de organisatie moet hebben en van voldoende niveau moet zijn. In het vierde kwartaal van 2020 zou dit loket worden geëvalueerd. Dit is een jaar uitgesteld.

### **Arbeidsovereenkomst**

Met de komst van de WNRA moesten de aanstellingen worden gewijzigd in arbeidsovereenkomsten.

De aanstelling met een jaar bij wijze van proef wilde de werkgever per 1 januari 2020 wijzigen in een arbeidsovereenkomst voor een jaar met een proeftijd van een maand. Dit vonden wij een wijziging van het aannamebeleid. Je hebt dan eigenlijk twee keer een proeftijd. Daarom wilden wij die maand proeftijd hieruit hebben. Uiteindelijk zijn wij overeengekomen dat de proeftijd wel blijft staan, maar dat een ontslag in proeftijd wordt gemeld bij de directeur P die haar goedkeuring aan dit ontslag moet geven of dit proeftijd ontslag kan tegenhouden. Verder wordt gemonitord hoe vaak en met welke reden hiervan gebruik is gemaakt. Na een jaar bekijken we dit dan opnieuw. De rapportage hierover heeft vertraging opgelopen en komt in het derde kwartaal van 2021.

### **Procedure vacaturevervulling**

Om de interne mobiliteit te vergroten hebben we ingestemd om per 1 januari 2019 de procedure vacaturevervulling voor de duur van een half jaar aan te passen. Als er binnen een afdeling een vacature ontstaat en er is iemand binnen die afdeling die geschikt is voor die vacature, dan hoeft die vacature niet officieel opengesteld te worden. Op deze manier kan iemand die toe is aan een loopbaanstap deze stap ook daadwerkelijk maken. Als op deze manier een vacante plek wordt

ingevuld, moet hierover wel duidelijk worden gecommuniceerd, in elk geval worden de medewerkers op die afdeling en de OR hierover geïnformeerd. Daarnaast moet de vacature die de interne doorstromer achterlaat, gemeld worden bij bureau VWNW voor een normale procedure. Na het halve jaar waarin deze procedure is gehanteerd, bleek echter dat deze procedure nog niet zo vaak was toegepast. Verder is gebleken dat in het geval er een beroep wordt gedaan op deze regeling, afdelingshoofden een eigen draai geven aan deze procedure. Daarom is besloten de pilot met een jaar te verlengen tot de zomer 2020 en dan opnieuw te bekijken. Vóóordat deze procedure structureel gemaakt kan worden, hebben wij gevraagd om een evaluatie van de pilot. Deze komt in het derde kwartaal 2021.

## Samenstelling COR zittingsjaar 2020-2021

De COR is dit verslagjaar gestart in deze samenstelling:

10.2.e [REDACTED] (DSB) , voorzitter  
10.2.e [REDACTED] (SZW), plaatsvervangend voorzitter  
10.2.e [REDACTED] (BEC/DBV), lid DB  
10.2.e [REDACTED] (DSO), lid DB  
10.2.e [REDACTED] (BSD)  
10.2.e [REDACTED] (DPZ)  
10.2.e [REDACTED] (GAD)  
10.2.e [REDACTED] (HGR)  
10.2.e [REDACTED] (OCW)  
10.2.e [REDACTED] (IDC/DBV)

Na de verkiezingen van maart 2021 ziet de samenstelling er als volgt uit:

10.2.e [REDACTED] (DSB) , voorzitter  
10.2.e [REDACTED] (BEC/DBV), plaatsvervangend voorzitter  
10.2.e [REDACTED] (OCW), lid DB  
10.2.e [REDACTED] (SZW), lid DB  
10.2.e [REDACTED] (DSO)  
10.2.e [REDACTED] (BSD)  
10.2.e [REDACTED] (DPZ)  
10.2.e [REDACTED] (GAD)  
10.2.e [REDACTED] (IDC/DBV)

## Verslag COR 7 september 2020

|            |                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aanwezigen | Ilma Merx (bestuurder), 10.2.e (DSB, voorzitter), 10.2.e (SZW), 10.2.e (BSD), 10.2.e (BEC), 10.2.e (IDC), 10.2.e (DPZ), 10.2.e (DSO), 10.2.e (HGR), 10.2.e (OCW) en 10.2.e (secretaris), 10.2.e (P&O), 10.2.e (BSD) en 10.2.e (BSD, verslag) |
| Genodigden | 10.2.e                                                                                                                                                                                                                                       |

### 1 Opening

### 2 Vaststellen agenda

### 3 Mededelingen en rondvraag

### 4 Doorontwikkeling Integriteit

De directeur P&O geeft een presentatie over de doorontwikkeling van de integriteitsorganisatie ( de stip op de horizon), conform de presentatie in het GMT. De bestuurder meldt dat integriteit een belangrijk onderwerp is voor het GMT. Het rapport van 10.2.e is als input gebruikt en ook doorgezonden naar de COR. Dit rapport geeft aan dat de gemeente Den Haag goed op weg is maar dat bij de uitvoering nog het één en ander heeft te doen. De beleidsreactie van het college op dit rapport is opgenomen in het voortgangsbericht Integriteit ( RIS 103714) en dit wordt in de aanstaande commissie Bestuur besproken. De adviesaanvraag voor de kwartiermaker integriteit is op 3 september aan de COR gezonden.

De directeur P&O geeft aan dat de basis van het integriteitsbeleid van de gemeente is neergelegd in het integriteitsplan Vanzelfsprekend integer (RIS302520). De pijlers van Vanzelfsprekend integer zijn: bescherming, bewustwording en handhaving. In de presentatie en bespreking wordt vervolgens ingegaan op de implementatie. Wat nodig is zijn: boegbeelden, heldere werkwijze en procedures, professioneel en deskundig personeel, toegankelijkheid – dichtbij en onafhankelijk. Dit dient te worden geborgd. Gekeken is wat goed gaat en wat we willen behouden en wat niet goed gaat en we willen verbeteren. Veel elementen dienen nog te worden verbeterd waaronder: borging integriteitscoördinatoren, kwaliteitsborging, slagkracht en werkdruk. Het voornemen is derhalve om de organisatie ook uit te breiden met een concern adviseur integriteit en een coördinator onderzoek inclusief feitenonderzoekers.

Elke dienst heeft zijn eigen integriteitsmedewerkers. Besproken wordt de centrale aansturing en de mogelijke spanning die dit kan eventussen de integriteitsmedewerkers en leidinggevend.

De COR stelt de handhaving aan de orde. Wat is de inzet op onderdelen die in het dagelijks werk diep in de organisatie worden geregeld. De bestuurder geeft aan dat hier ook een opgave ligt voor de integriteitsmedewerkers. Dit kan bijvoorbeeld door het delen van de decentrale gereedschapskisten, maar ook door het in positie brengen van de leidinggevenden. Dit is onderdeel van de uitwerking.

Er voornemen is een kwartiermaker aan te stellen. Hiervoor wordt een externe partij voorgedragen. Deze dient een boegbeeld te zijn voor het thema integriteit en zal met het GMT het concernbeleid integriteit verder vorm gaan geven. De COR vraagt naar de kwalificaties en ervaring van de kwartiermaker. De bestuurder geeft aan dat de voorgedragen persoon de juiste kwalificaties en ervaring heeft voldoende gezaghebbend is.

De COR vraagt of er voldoende financiële middelen zijn voor o.a. het inhuren van de kwartiermaker. De bestuurder informeert de COR over de financiering en de afspraken met de kwartiermaker.

De COR verzoekt met regelmaat over het voortgang/onderwerp op de hoogte te worden gehouden.

# Concept- Verslag Overlegvergadering art. 24

## 30 november 2020

Aanwezigen Ilma Merx (bestuurder)

COR: 10.2.e (DSB, voorzitter), 10.2.e (SZW), 10.2.e (BEC), 10.2.e (DPZ), 10.2.e (DSO), 10.2.e (OCW), 10.2.e (GAD), 10.2.e (IDC), 10.2.e (BSD) en 10.2.e (secretaris COR),

Ondersteuning bestuurder: 10.2.e (P&O), 10.2.e (P&O), 10.2.e (BSD) en 10.2.e (BSD, verslag)

### 1 Opening

### 2 De bestuurder en COR bespreken een aantal onderwerpen:

#### Modern werkgeverschap

De businesscase modern werkgeverschap is volop in ontwikkeling; het programma en de onderliggende opgaven zijn uitgewerkt en in het GMT van 26 nov besproken. De stukken komen op korte termijn naar de COR. De bestuurder stelt aan de orde welke behandeling in de COR gewenst is. In het programma wordt de focus gelegd op een viertal opgaven:

1. Diversiteit en inclusie
2. Binden en boeien
3. Gezonder organisatie en duurzame inzetbaarheid
4. Vakmanschap, leren en ontwikkelen,.

De vier opgaven kunnen gezamenlijk dan wel afzonderlijk in een overlegvergadering worden toegelicht, bij voorkeur in aanwezigheid van het betreffende management. Hier worden nadere afspraken over gemaakt.

De bespreking(-en) worden opgenomen in de planning van de overlegvergaderingen met de bestuurder.

#### Automatiseringsopgaven en medezeggenschap

De COR wil graag verder spreken over de inrichting van de medezeggenschap bij ontwikkelingen op het gebied van automatisering. Conform hetgeen eerder is besloten in de overlegvergadering van 6 juli j.l., wordt in klein comité hier een verkenning naar gedaan. Het betreft hier niet alleen de formele kant, maar juist ook de wijze waarop de consequenties voor medewerkers zowel bij ontwikkeling als bij de implementatie de benodigde aandacht krijgen.

Deelnemers aan dit overleg zijn de bestuurder, 10.2.e en 10.2.e 10.2.e en een afvaardiging van de COR. Eventuele besluitvorming terzake komt daarna in een reguliere overlegvergadering op de agenda.

De COR en de bestuurder spreken vervolgens over de samenwerking tussen COR en bestuurder. Er is een gedeelde beleving dat het thuiswerken (als gevolg van Corona) de informele samenwerking niet makkelijker maakt. Het gebrek aan fysieke nabijheid, het niet even bij elkaar binnen kunnen lopen en de informele interactie, wordt als een gemis ervaren. Afsproken wordt om vooral gebruik te maken van de mogelijkheden die er wél zijn, om de lijnen kort te houden en informele informatie snel te delen.

Conronamaatregelen: De directeur P&O zegt toe de maatregelen die genomen zijn i.k.v. Corona nog even na te lopen op de benodigde formele afhechting met de medezeggenschap.

Tot slot zegt de bestuurder toe zoals gebruikelijk t.z.t. in GMT en andere gremia aandacht te vragen voor de komende verkiezingen voor de medezeggenschap.

### 3

#### Sluiting

---

## Concept-Verslag COR 6 juli 2020

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aanwezigen | Ilma Merx (bestuurder),<br>COR: 10.2.e (DSB, voorzitter), 10.2.e (SZW), 10.2.e (BSD), 10.2.e (BEC), 10.2.e (IDC), 10.2.e (DPZ), 10.2.e (DSO), 10.2.e (HGR), 10.2.e (OCW), 10.2.e (GAD) en 10.2.e (secretaris COR),<br>Ondersteuning bestuurder: 10.2.e (P&O), 10.2.e (P&O), 10.2.e (BSD) en 10.2.e (BSD, verslag) |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Genodigden | 10.2.e bij punt 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|            | Lia Kroon bij punt 7                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|            | 10.2.e bij 4, 8 en 9                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|            | 10.2.e en 10.2.e bij 8                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

### 1 Opening

### 2 Vaststelling agenda

### 3 Mededelingen en rondvraag

De COR maakt zich zorgen over de RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie m.b.t. veilige en gezonde werkvloer i.k.v. Arbeidsomstandighedenwet), deze ontbreekt bij diverse diensten. De COR vraagt zich af wat de rol en verantwoordelijkheden zijn van de diensten, de COR, de OR'en en het arbocentrum en wat de huidige stand van zaken is voor wat betreft de uitvoering er van. De COR mist een overzicht.

De bestuurder meldt dat dit ook de aandacht van het GMT heeft en zegt toe dit op een rijtje te laten zetten.

De COR heeft kennis genomen van de storyboards van de design sprint en vraagt of er nadere GMT notities en planning beschikbaar zijn.

De bestuurder geeft aan dat een eerste verkennende bespreking in het GMT heeft plaatsgevonden, maar er nog niets is besloten. Nadere notities en plannings zijn derhalve voorlopig niet aan de orde.

De COR heeft een presentatie gehad (van 10.2.e) van de business case I&A. De bestuurder geeft aan dat het GMT het advies van de werk- en stuurgroep heeft overgenomen en gekozen heeft voor scenario 2b de 'georganiseerde reis met een tijdelijke organisatie' (TO) bestaande uit IDC-A, BEC-I en BSD CIO-office. In dit scenario ligt de nadruk op het verandertraject en experimenteren. Het GMT heeft nog een resterend besluitpunt over de wijze waarop de transitiekosten worden gedekt. De twee varianten daarvoor zullen volgende week ter besluitvorming worden voorgelegd aan het GMT. Na die keuze is de GMT besluitvorming voor

deze fase van de businesscase I&A definitief afgerond. De COR kan daarna een adviesaanvraag tegemoet zien.

De COR verzoekt om een nadere uitleg op het functioneren en de veiligheid van het gebouw klimaatsysteem in relatie tot het COVID-virus.

De bestuurder geeft aan dat goed functionerende mechanische ventilatiesystemen in de panden up-to-date zijn qua onderhoud en voldoen aan de wet en regelgeving. Er wordt voldaan aan de richtlijnen van het RIVM met betrekking tot het COVID19-virus.

Met betrekking tot de Loudonstraat worden nog een paar aanvullende maatregelen genomen t.a.v. de geventileerde binnenruimtes.

De COR ontvangt veel vragen naar aanleiding van de berichtgeving over verspreiding van het COVID-19 virus via de lucht (de aerosolen).

De bestuurder geeft aan de huidige richtlijnen van het RIVM te volgen, maar zal nagaan wat de verwachtingen zijn t.a.v. eventuele nieuwe richtlijnen van het RIVM en wat dit mogelijk kan betekenen voor het huidige gebouwklimaatsysteem (en met name de filters).

Op de vraag van de COR naar een terugkoppeling van de vergadering Lokaal Overleg meldt de bestuurder geen mededelingen te hebben.

4

#### **Concept-verslag van de overlegvergadering van 25 mei 2020**

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Naar aanleiding van het verslag geeft de COR aan nog een reactie te verwachten op een aantal vragen rond Sharepoint. In de presentatie onder punt 8 wordt hier op in gegaan.

Op de vraag van de COR m.b.t. sluiting netwerkschijven meldt 10.2.e dat dit pas gebeurt als SharePoint geheel klaar is. Dit zal waarschijnlijk eind 2020 of begin 2021 zijn.

De COR benoemt de juridische onderbouwing van de stopzetting van de Mobiliteitsvergoeding. 10.2.e meldt een tweetal e-mails naar de COR te hebben gezonden, tevens verwijst hij hiervoor naar het Personeel Handboek. De COR geeft aan de mails nog te moeten bestuderen en zal eventueel later hierop terug willen komen.

## Doorontwikkeling Bedrijfsvoering

10.2.e sluit aan.

De COR heeft kennis genomen van de stukken.

De bestuurder en 10.2.e geven aan dat men per vakdiscipline goed bezig en de volgende stap de samenwerking tussen de vakdisciplines is. Het is een ingewikkeld veld met veel spelers die ondanks de chaos toch hun werk zo goed als kwaad blijven doen. De complimenten hiervoor worden gedeeld.

De COR benoemt het viertal geïdentificeerde kernproblemen en stelt de vraag op welke wijze de voorgestelde aanpak met de oprichting van een dienst Bedrijfsvoering bijdraagt aan de oplossing. Tevens wordt hierbij de rol van het GMT door de COR aan de orde gesteld.

De bestuurder geeft aan dat het GMT de belangrijkste kernproblemen uit de notitie heeft vertaald naar concrete stappen en te starten met het oprichten van een dienst Bedrijfsvoering en het aanstellen van een AD Bedrijfsvoering. Het GMT heeft en erkend haar collectieve verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering. Die wordt juist versterkt door het aanstellen van een AD Bedrijfsvoering. De oprichting van een dienst Bedrijfsvoering is de eerste stap om de complexe structuur te vereenvoudigen. Met een AD Bedrijfsvoering krijgt bedrijfsvoering een gelijkwaardige positie aan de andere diensten en wordt de sturing versterkt. Op de vraag van de COR naar de positie AD bedrijfsvoering meldt de bestuurder dat deze een volwaardig GMT lid wordt.

Komend half jaar wordt genomen om de ketenanalyses op te stellen met betrokkenheid van alle medewerkers om tot een aanpak voor het vervolg te komen. Eind maart 2021 kan dan een besluit worden genomen over de inrichting van de dienst Bedrijfsvoering. Met deze aanpak is de richting bekend en wordt tegelijkertijd ruimte geboden om het komend half jaar mee te denken over de inrichting.

Ten aanzien van het onderwerp huisvesting, vastgoed en facilitair meldt de bestuurder dat deze betrokken worden in een ketenanalyse om het vraagstuk integraal te kunnen analyseren. Uit de ketenanalyse moet blijken hoe deze keten het beste vorm gegeven kan worden.

Ten aanzien van het demandvraagstuk geeft de bestuurder aan dat in het GMT is afgesproken om de strategische demand rol in de DT's te versterken. Dat pakt iedere AD afzonderlijk op. Elke mogelijke andere verandering van de demandrol moet uit de ketenanalyses komen.

De bestuurder geeft desgevraagd aan dat het financiële vraagstuk rondom de bedrijfsvoering onveranderd groot blijft. Een structurele oplossing wordt momenteel uitgewerkt.

De COR vraagt aandacht voor de opleidingen. De bestuurder geeft aan dat dit onderdeel wordt van de ketenanalyses en in de doorontwikkeling wordt meegenomen.

Tot slot geeft de bestuurder aan dat de adviesaanvraag voor de eerste stap, de oprichting van een dienst Bedrijfsvoering, binnenkort aan de COR wordt gezonden. In september komt een nadere route kaart waarin de stappen van de doorontwikkeling vermeld staan.

## **6 Medewerkersonderzoek Corona**

De COR geeft aan waardering te hebben voor het uitvoeren van dit onderzoek en heeft kennis genomen van de resultaten van het onderzoek. Er wordt geconstateerd dat de presentatie van de uitslagen in de bijlage aan duidelijkheid te wensen over laat (slecht leesbaar). De directeur P&O meldt dat er gekozen is voor een alternatieve werkwijze en zal de bevindingen t.a.v. de bijlage meenemen voor eventuele volgende onderzoeken. Indien er concrete vragen zijn kunnen deze direct wordt gericht aan 10.2.e [REDACTED] die een toelichting kan laten verzorgen

## **7 Dienstplannen 1,5 m kantooromgeving**

Lia Kroon sluit aan.

Vooruitlopend op bespreking in de overlegvergadering is vast een reactie op de besprekpunten aan de COR gestuurd. De COR heeft de plannen van de diensten voor de 1,5 m kantooromgeving ter kennisneming aangenomen. De plannen zijn in de afzonderlijke dienst OR'en behandeld.

De COR vraagt welke toegevoegde waarde rechtvaardigt om op kantoor aanwezig te zijn, ook in het kader van veilig en gezond reizen.

Lia Kroon verwijst hiervoor naar het versoepeld beleid van de RIVM en de door de diensten aangegeven plekken die de toegevoegde waarde rechtvaardigen.

Bij een overschrijding van de bemensing (PC's) wordt de huisvestingsgemandateerde geïnformeerd door het IDC, indien nodig kan de gemeentesecretaris bij de diensten ingrijpen.

M.b.t. het reizen in het openbaar vervoer dient de medewerker de richtlijnen van het RIVM te volgen. Op de constatering van de COR dat het in het OV en op straat steeds drukker wordt en voor medewerkers van de Bibliotheek steeds onveiliger vraagt de bestuurder dit eerst met de desbetreffende dienst op de nemen.

## 8.1 Presentatie Sharepoint

10.2.e sluit aan

Via teams wordt een presentatie en demonstratie gegeven op Sharepoint online door de programmamanager Sharepoint (10.2.e) en de businesspartner I van DSB/DSO (10.2.e). In de presentatie worden de vragen van de COR die 25 mei zijn gesteld meegenomen. De presentatie is bij het verslag gevoegd.

De COR concludeert dat de uitrol van SharePoint en Windows 10 alle diensten treft en bij onderdelen zelfs een verplaatsing van taken (archivering) betreft en ook nieuwe elementen zijn toegevoegd zoals teams. De COR zou graag voortaan eerder bij betrokken willen worden. De COR trekt dit breder dan dit agendapunt ( zie ook punt 9). Aandachtspunt is voor de COR de ontwikkeling van expertise en vaardigheden voor medewerkers.

De bestuurder geeft aan dat het vaak om een verbetering van bestaande systemen gaat. Zij verzoekt de COR om ( in afstemming met 10.2.e 10.2.e ) met een voorstel te komen voor een werkbare handelswijze die past bij deze manier van ontwikkelen, in relatie tot de betrokkenheid van de medezeggenschap.

## 8.2 Instellingsbesluit I&A

De COR heeft het voornemen om een voorbereidingscommissie in te stellen via een instellingsbesluit t.b.v. BC I&A. De bestuurder geeft aan geen bezwaren te hebben.

10.2.e vraagt de namen van de deelnemers door te geven.

## 9 Ontwikkeling I&A en Saas

De COR geeft aan dat bij de bundeling I is afgesproken dat medewerkers door middel van opleiding op niveau zou worden gebracht en vraagt zich af of dit voldoende is gebeurd. 10.2.e geeft aan dat er een verbeterprogramma BEC-I is geweest waarin het opleiden van personeel een onderdeel was. Voorts meldt 10.2.e dat de inzet van opleiders

(digicoaches) niet ten koste gaat van de huidige ondersteuning (key-users), het betreft een laagdrempelige aanvulling.

10.2.e geeft aan dat met het werken in de cloud en met SaaS is er een hybride situatie ontstaan. Naast onze eigen servers waar nog steeds in geïnvesteerd wordt, worden externe mogelijkheden benut zoals de Cloud en SaaS.

Bij de bespreking wordt gerefereerd aan het eerdere punt onder 6 dat het lastig is aan te geven of iets een technologische vernieuwing dan wel een verbetering van bestaande systemen betreft.

## **10 Doorontwikkeling Integriteitsbeleid**

De concept- raadsmededeling integriteit komt morgen in het GMT en dinsdag in het college. In de raadsmededeling wordt de koers van het GMT op het versterken van de integriteitsorganisatie aangegeven.

Er wordt een aparte overlegvergadering ingepland om de doorontwikkeling van het integriteitsbeleid en het rapport van 10.2.e te bespreken.

## **11 Mededelingen uit het GMT**

De bestuurder geeft aan geen mededelingen uit het GMT te hebben.

## **12 Sluiting**



*- vertrouwelijk -*

# **Jaarverslag 2020 vertrouwenswerk**

ten behoeve van Gemeentesecretaris

juni 2021

10.2.e

Centrale Vertrouwenspersoon

## Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag in cijfers en beeld van de meldingen ongewenst gedrag zoals gedaan bij de vertrouwenspersonen uit het netwerk van de gemeente Den Haag in 2020. Het jaarverslag geeft inzicht in de verschillende activiteiten en ontwikkelingen die rondom het vertrouwenswerk te melden zijn. Daarnaast geeft dit verslag op geanonimiseerde wijze inzicht in het aantal medewerkers en meldingen bij de vertrouwenspersonen in de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.

Op grond van het Haags personeelsreglement (HPR), blad Ongewenst gedrag, is de Centrale Vertrouwenspersoon gehouden aan het maken van een jaarverslag ten behoeve van de Gemeentesecretaris, en dit in afschrift te doen toekomen aan de Centrale Ondernemingsraad en de decentrale vertrouwenspersonen.

Op grond van het Haags personeelsreglement (HPR), blad 'Integriteitsschending: melding' is er geen verplichting voor de verantwoording over het vertrouwenswerk integriteit. Voor de volledigheid is in dit verslag zowel ongewenst gedrag als integriteit meegenomen.

Voor wat betreft de planning is het uitgangspunt dat de decentrale vertrouwenspersonen in het eerste kwartaal hun jaarverslag van het afgelopen jaar aanbieden aan de (algemeen) directeur en de ondernemingsraad. Deze jaarverslagen zijn mede input voor het jaarverslag van de hele gemeente. De Centrale Vertrouwenspersoon stelt dit jaarverslag op in het tweede kwartaal.

10.2.e  
Centrale Vertrouwenspersoon  
juni 2021

## **Inhoudsopgave**

### **1. Vertrouwensnetwerk**

- 1.1. Taken vertrouwenspersoon
- 1.2. Samenstelling vertrouwensnetwerk
- 1.3. Overlegvormen
- 1.4. Urenbesteding
- 1.5. Registratiesysteem
- 1.6. Jaarverslag dienst
- 1.7. Spreekuren integriteit

### **2. Cijfers vertrouwenswerk**

- 2.1. Ongewenst gedrag
- 2.2. Impact van corona
- 2.3. Klachten ongewenst gedrag
- 2.4. Integriteit
- 2.5. Opvang door Centrale Vertrouwenspersoon
- 2.6. Opvang door externe vertrouwenspersoon

### **3. Analyse ongewenst gedrag**

- 3.1. Melders ongewenst gedrag per maand
- 3.2. Melders ongewenst gedrag per dienst
- 3.3. Beschikbare rapportages

### **4. Ontwikkelingen**

### **5. Aanbevelingen**

**Bijlage 1**      overzicht urenbesteding vertrouwenspersonen

## 1. Vertrouwensnetwerk

### 1.1. Taken vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersoon heeft drie taken:

**1. Opvangen, begeleiden en informeren van de medewerker;**

Vertrouwenspersonen zijn niet alleen bedoeld voor het moment dat er een probleem is, maar bij voorkeur voor het moment daaraan voorafgaand. Vertrouwenspersonen van de gemeente Den Haag worden voor veel verschillende vraagstukken benaderd, soms simpelweg als klankbord. De vertrouwenspersonen zijn een laagdrempelige vraagbaak, sparringpartner en richtingwijzer binnen de gemeente Den Haag. Er hoeft dus niet per se een incident te zijn om met een vertrouwenspersoon te spreken.

**2. Voorlichten, informeren en inspireren van de organisatie;**

Voorlichting over de rol van de vertrouwenspersoon wordt regelmatig gegeven, in afstemming met de Algemeen Directeur. Doorgaans hebben zij een actieve rol bij de ambtseed & belofte. Een aantal vertrouwenspersonen begeleiden dilemmasessies Speel Open Kaart. Vanwege de coronacrisis is in 2020 een online variant ontwikkeld. Daarnaast wordt er steeds vaker een beroep gedaan op vertrouwenspersonen om maatwerk te leveren om bepaalde maatschappelijke thema's, zoals discriminatie, bespreekbaar te maken.

**3. Adviseren van het management.**

De vertrouwenspersoon is alert op signalen over de sociale veiligheid en integriteit in de organisatie. Het management wordt gevraagd en ongevraagd geadviseerd - en altijd in geanonimiseerde vorm - over sfeer, werkklimaat, (on)gewenste omgangsvormen en integriteit als meldingen daartoe aanleiding geven. Zo mogelijk worden concrete suggesties ter verbetering aangereikt.

### 1.2. Samenstelling vertrouwensnetwerk

Eind 2020 bestond het vertrouwensnetwerk uit 33 vertrouwenspersonen:

|               | VPO      | VPI      | VPO+I     | Totaal    |
|---------------|----------|----------|-----------|-----------|
| Centraal      | 0        | 0        | 1         | 1         |
| Extern        | 0        | 0        | 1         | 1         |
| BEC           | 0        | 0        | 2         | 2         |
| BSD           | 0        | 0        | 3         | 3         |
| DPZ           | 0        | 0        | 3         | 3         |
| DSB           | 0        | 0        | 3         | 3         |
| DSO           | 2        | 1        | 1         | 4         |
| GAD           | 0        | 0        | 1         | 1         |
| GRF           | 0        | 0        | 1         | 1         |
| SZW           | 1        | 0        | 4         | 5         |
| IDC           | 0        | 0        | 3         | 3         |
| OCW           | 2        | 0        | 4         | 6         |
| <b>Totaal</b> | <b>5</b> | <b>1</b> | <b>27</b> | <b>33</b> |

In 2020 zijn 9 vertrouwenspersonen gestopt met de rol van vertrouwenspersoon vanwege o.a. pensioen, rol is niet meer te combineren met hoofdfunctie en/of vanwege wijziging van functie (dubbele pet). Er zijn 2 nieuwe vertrouwenspersonen gestart.

Medio 2021 is afgesproken dat vertrouwenspersonen inzetbaar zijn voor de gehele gemeente en niet specifiek voor de dienst waar de vertrouwenspersoon werkzaam is. De communicatie op Werknet is hierop aangepast.

### *1.3. Overlegvormen*

De Centrale Vertrouwenspersoon participeert structureel in verschillende overleggen:

*Interne overleggen:*

- ❖ Overleg met de (algemeen) directeuren en gemeentesecretaris voor het afgeven van signalen, eventueel in samenwerking met de decentrale vertrouwenspersonen;
- ❖ Platform Integriteit;
- ❖ Bureau Integriteit.

*Externe overleggen:*

- ❖ Externe intervisiebijeenkomsten, conform de eisen van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen;
- ❖ Periodiek G4 overleg met de Centrale Vertrouwenspersonen;
- ❖ Jaarcongres van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen.

De decentrale vertrouwenspersonen participeren in verschillende overleggen:

- ❖ Bijeenkomsten die door de Centrale Vertrouwenspersoon worden georganiseerd:
  - *Tweemaandelijks netwerkbijeenkomsten voor alle vertrouwenspersonen.*  
Onderwerpen die onder andere aan bod komen zijn: interne en externe ontwikkelingen, profilering van de vertrouwenspersoon, communicatie en werkwijze, registratie van meldingen, jaarverslag en gastsprekers.  
In 2020 is er 1 plenaire (fysieke) netwerkbijeenkomst georganiseerd. Daarnaast is door het thuiswerken vanwege corona 8 digitale netwerkbijeenkomsten in kleine groepen vertrouwenspersonen georganiseerd. De kwartiermaker van het nieuwe bureau integriteit heeft tijdens deze bijeenkomsten met alle vertrouwenspersonen kennis gemaakt en is wederzijds ervaringen gedeeld.
  - *Intervisie-bijeenkomsten*  
Intervisie met gemiddeld 5 vertrouwenspersonen met minimale verplichte aanwezigheid bij drie bijeenkomsten met een externe intervisiebegeleider. Vanwege de corona-uitbraak is er één sessie van 4 intervisiebijeenkomsten geannuleerd. In 2020 zijn er twee intervisiemomenten georganiseerd die door het thuiswerken verdeeld zijn over 8 online groepen.
- ❖ Overleg met de algemeen directeur van de dienst
  - Om signalen af te geven door de vertrouwenspersonen.
  - Om het jaarverslag van de vertrouwenspersonen voor de dienst toe te lichten, eventueel in aanwezigheid van de OR.

De vertrouwenspersonen kunnen overleg hebben met de bemiddelingsfunctionaris van het bemiddelingsloket, P&O business partners, integriteitscoördinatoren van de dienst, bedrijfsmaatschappelijk werkers en bedrijfsartsen. Er is regelmatig collegiaal overleg met de vertrouwenspersonen van de dienst.

### *1.4. Urenbesteding*

De tijdsinvestering van een decentrale vertrouwenspersoon ongewenst gedrag of integriteit bedraagt gemiddeld 2 uur per week. Indien een vertrouwenspersoon de combineringsrol vervult, dan is de tijdsinvestering gemiddeld 4 uur per week.

In 2020 hebben 36<sup>1</sup> decentrale vertrouwenspersonen in totaal 1.604 uur besteed aan het vertrouwenswerk. Dit betekent dat een vertrouwenspersoon gemiddeld 45 uur per jaar besteed aan het vertrouwenswerk. De meeste tijd is besteed aan het opvangen van medewerkers.

Een specifieke verdeling van de uren door de decentrale vertrouwenspersonen is terug te vinden in bijlage 1. De uren van de Centrale Vertrouwenspersoon (28 uur per week) zijn hierin niet meegenomen.

#### *1.5. Registratiesysteem*

De vertrouwenspersonen registreren anoniem de gesprekken met melders ongewenst gedrag die zij hebben gevoerd. Bij deze meldingen gaat het om datgene waar de melder last van heeft gehad:

- ❖ Seksuele intimidatie
- ❖ Discriminatie
- ❖ Agressie en geweld
- ❖ Intimidatie
- ❖ Ongewenst gedrag in relatie tot arbeidsconflict
- ❖ Pesten
- ❖ Ander ongewenst gedrag,  
Hierbij gaat het om meldingen van ervaren ongewenst gedrag die niet in de hierboven genoemde categorieën thuishoren, zoals liegen of boeren.
- ❖ Geen ongewenst gedrag  
In deze situaties is een beroep gedaan op het vertrouwenswerk, maar heeft de kwestie geen betrekking op ongewenst gedrag op de werkvloer. Een voorbeeld hiervan is het bieden van een luisterend oor bij privé problemen. De vertrouwenspersonen verwijzen deze melders veelal (intern) door.

Gesprekken over het vermoeden van integriteitsschendingen worden periodiek doorgegeven aan Centrale Vertrouwenspersoon. Hiervoor is (nog) geen registratiesysteem.

#### *1.6. Jaarverslag dienst*

De decentrale vertrouwenspersoon brengt jaarlijks een geanoniseerd rapport uit aan de algemeen directeur van de dienst en de OR over de aard en omvang van meldingen van ongewenst gedrag, de verrichte werkzaamheden, een evaluatie van de geboden faciliteiten, de wijze waarop de vertrouwenspersoon kennis en vaardigheden heeft bijgehouden en bijdragen aan het preventiebeleid van de dienst. De decentrale vertrouwenspersoon kan aanbevelingen doen met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag.

#### *1.7. Spreekuren integriteit*

Tijdens een spreekuur integriteit kan een medewerker op een laagdrempelige manier in gesprek met een vertrouwenspersoon over een dilemma, situatie van ongewenst gedrag op de werkvloer en/of een vermoeden van een integriteitsschending. Het spreekuur wordt zowel op het Stadhuis als de Leyweg georganiseerd.

In 2020 hebben de interne vertrouwenspersonen 8 spreekuren georganiseerd, welke door 8 medewerkers zijn bezocht. De externe vertrouwenspersoon heeft 2 spreekuren georganiseerd, welke

---

<sup>1</sup> het verschil ten opzichte van het genoemde aantal onder 1.3 heeft betrekking op de in- en uitstroom van vertrouwenspersonen in 2020.

door 3 medewerkers zijn bezocht. Een aantal medewerkers wilden sparren over ongewenst gedrag of integriteitskwesties. Andere medewerkers waren zoekende met hun niet-gerelateerde integriteitsvraagstuk. Zij zijn opgevangen en doorverwezen.

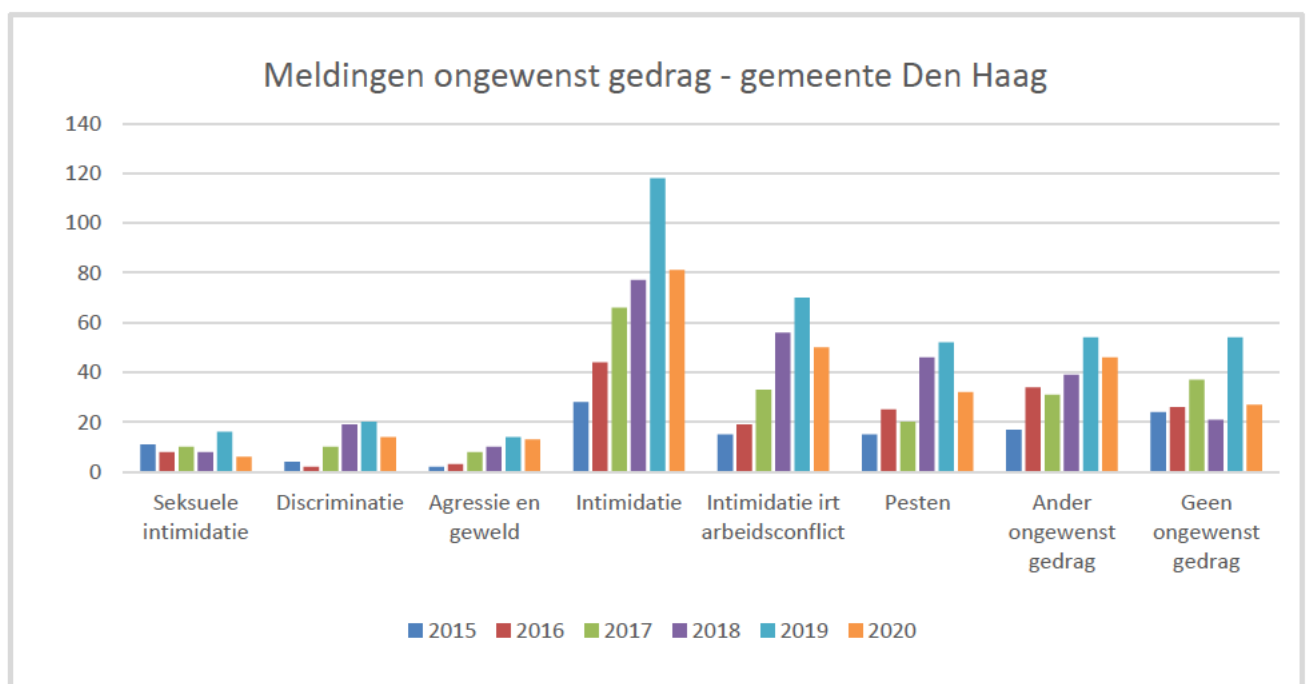
Voor Corona werd het spreekuur iedere week op locatie georganiseerd. Hierna hebben we een aantal keren het spreekuur digitaal georganiseerd, maar werd hier nauwelijks gebruik van gemaakt. Sindsdien maken medewerkers separaat een afspraak met een vertrouwenspersoon.

## 2. Cijfers vertrouwenswerk

### 2.1. Ongewenst gedrag

In 2020 hebben zich 194 medewerkers gericht tot een vertrouwenspersoon ongewenst gedrag. Met deze medewerkers zijn één of meer gesprekken gevoerd. Onderstaand overzicht geeft inzicht in het aantal *meldingen* ongewenst gedrag bij de vertrouwenspersonen (inclusief externe vertrouwenspersoon).

| Ongewenst gedrag/jaar                          | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       | 2020       |
|------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Seksuele intimidatie                           | 11         | 8          | 10         | 8          | 16         | 6          |
| Discriminatie                                  | 4          | 2          | 10         | 19         | 20         | 14         |
| Agressie en geweld                             | 2          | 3          | 8          | 10         | 14         | 13         |
| Intimidatie                                    | 28         | 44         | 66         | 77         | 118        | 81         |
| Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict | 15         | 19         | 33         | 56         | 70         | 50         |
| Pesten                                         | 15         | 25         | 20         | 46         | 52         | 32         |
| Ander ongewenst gedrag                         | 17         | 34         | 31         | 39         | 54         | 46         |
| Geen ongewenst gedrag                          | 24         | 26         | 37         | 21         | 54         | 27         |
| <b>Totaal aantal meldingen</b>                 | <b>116</b> | <b>161</b> | <b>215</b> | <b>276</b> | <b>398</b> | <b>269</b> |



De meeste meldingen van intimidatie betreft het ervaren van intimidatie door de leidinggevende. Het gaat vooral over de toon waarop gesprekken worden gevoerd en de leiderschapsstijl, die als intimiderend en/of als pesten wordt ervaren. Het gaat bij deze bejegeningkwesties om:

- ❖ Meningsverschillen over functioneren;
- ❖ Beperkte of geen aandacht voor sociale processen en sociale veiligheid;
- ❖ Bejegening van leidinggevende rondom een ziekmelding/ verlof;
- ❖ Leidinggeven vanuit de machtspositie;
- ❖ (Dreigende) arbeidsconflicten

De vertrouwenspersoon kan bij een (dreigend) arbeidsconflict de melder ondersteunen bij het ordenen van feiten, ruimte creëren aan emoties, adviseren over communicatie en aanpak, ondersteunen bij het voeren van moeilijke gesprekken. Dit sterkt de medewerker en ondersteunt de taken van de leidinggevendenden bij opvang van de betrokken medewerker en omgaan met / corrigeren van veroorzakers van ongewenst gedrag. De vertrouwenspersoon bewaakt dat hij/zij zich niet met het arbeidsconflict zelf bemoeit.

De komst van het bemiddelingsloket in januari 2020 heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het oplossen van (dreigende) arbeidsconflicten die voorheen bij een vertrouwenspersoon werden besproken. Er is nu duidelijkere scheidingslijn. Er is regelmatig contact met de bemiddelingsfunctionaris over casuïstiek en trends.

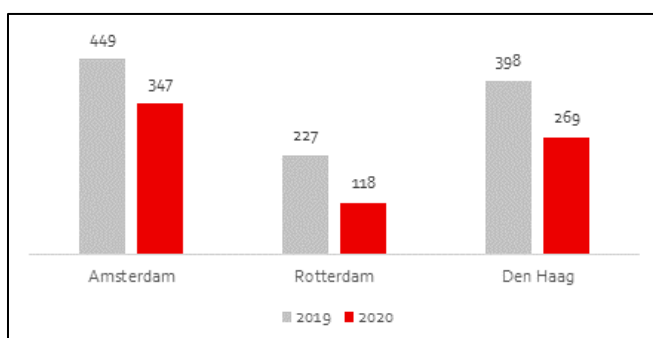
## 2.2. Impact van corona

Ten opzichte van 2019 is het aantal meldingen ongewenst gedrag met 32% afgenomen. Deze daling lijkt te maken te hebben met de coronapandemie, dit in maart 2020 uitbrak. Dit wordt verder verduidelijkt in de tabel onder 3.1. Medewerkers werden verplicht thuis te gaan werken. Op de werkvloer werden minder onderlinge spanningen ervaren.

Meldingen die voor de start van de coronapandemie waren gedaan en nog niet waren afgehandeld, hebben vervolgens - op verzoek van een aantal melders - geen vervolg gekregen. Melders gaven aan dat met het thuiswerken het ongewenste gedrag was geëindigd. Vanuit tijdgebrek en andere (privé)zorgen werden andere prioriteiten gesteld.

Volgens de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen worden vertrouwenspersonen van verschillende organisaties sinds de coronacrisis vaker benaderd over online pestgedrag. In 2020 was binnen de gemeente Den Haag deze verschuiving niet zichtbaar.

De daling van het meldingen ongewenst gedrag was ook zichtbaar in andere organisaties. Wanneer we het aantal meldingen van de drie grote steden naast elkaar zetten zien we een vergelijkbare afname:



Bovenstaande verklaring is ook in lijn met de resultaten van een onderzoek van TNO uit 2020 waarin de impact van de COVID-19 pandemie op werknemers is onderzocht. Uit dit onderzoek blijkt onder andere dat door het thuiswerken minder ongewenst gedrag wordt ervaren. Ongewenst gedrag van collega's halveerde ten opzichte van eind 2019.

### 2.3. Klachten ongewenst gedrag

In 2020 zijn er geen formele klachten ingediend bij de externe / Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG).

| Aard klacht                                    | 2015     | 2016     | 2017     | 2018     | 2019     | 2020     |
|------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Seksuele intimidatie                           |          |          |          |          |          |          |
| Discriminatie                                  |          |          |          |          |          |          |
| Agressie en geweld                             |          |          |          |          |          |          |
| Intimidatie                                    |          |          |          |          |          |          |
| Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict |          |          |          | 1        | 2        |          |
| Pesten                                         |          |          |          |          |          |          |
| Geen ongewenst gedrag                          |          |          |          |          |          |          |
| Onbekend                                       | 1        |          |          |          |          |          |
| <b>Totaal</b>                                  | <b>1</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>0</b> |

### 2.4. Integriteit

In 2020 hebben zich 51 medewerkers gericht tot een vertrouwenspersoon integriteit. Met deze medewerkers zijn één of meer gesprekken gevoerd. In dit overzicht zijn ook de gesprekken verwerkt die zijn gevoerd door de externe vertrouwenspersoon.

| Integriteit                                                  | 2019 | 2020 |
|--------------------------------------------------------------|------|------|
| Aantal opgevangen medewerkers                                | 34   | 51   |
| Aantal gesprekken                                            | 78   | 78   |
| Aantal meldingen bij meldpunt, vertrouwelijk via VPI         | 4    | 5    |
| Aantal meldingen bij meldpunt, rechtstreeks door medewerker* | n.b. | 3    |
| Aantal uur opvang medewerker door VPI                        | 88   | 54   |

\* voor zover bekend bij de vertrouwenspersoon

In tegenstelling tot het aantal medewerkers die ongewenst gedrag hebben gemeld, is het vertrouwenswerk in 2020 vaker benaderd door medewerkers die over een integriteitskwestie wilde sparren. Het aantal gesprekken over integriteit is gelijk gebleven.

### 2.5. Opvang door Centrale Vertrouwenspersoon

De Centrale Vertrouwenspersoon is vertrouwenspersoon voor het hogere management en voert vertrouwelijke gesprekken met medewerkers wanneer hier een (algemeen) directeur bij betrokken is of wanneer er andere redenen zijn om niet naar een decentrale vertrouwenspersoon te gaan. Complexe en politiek-gevoelige vraagstukken worden meestal besproken bij de Centrale Vertrouwenspersoon en/of externe vertrouwenspersoon.

In 2020 heeft de Centrale Vertrouwenspersoon 36 melders ongewenst gedrag opgevangen en begeleid. Er hebben 7 medewerkers contact opgenomen om een integriteitskwestie te bespreken. Daarnaast zijn 17 medewerkers doorverwezen naar een decentrale vertrouwenspersoon.

#### *2.6. Opvang door externe vertrouwenspersoon*

Medio november 2019 is **10.2.e** **10.2.e**, externe vertrouwenspersoon ongewenst gedrag en integriteit, gestart.

Conform de rapportage van de externe vertrouwenspersoon heeft hij 19 medewerkers opgevangen, afkomstig van BSD (1), GAD (1), SZW (7), DPZ (2), OCW (4) en DSO (4). De casuïstiek had betrekking op ongewenst gedrag (5), integriteit (4) of beide (10).

**10.2.e** heeft in totaal 82 uur activiteiten verricht voor de gemeente Den Haag. Het grootste deel van zijn tijd is besteed aan opvanggesprekken. Daarnaast heeft hij ook een bijdrage geleverd aan diverse onderzoeken, heeft hij kennis gemaakt met de COR en werd hij door interne professionals benaderd om te sparren over (politiek) gevoelige vraagstukken.

### 3. Analyse ongewenst gedrag

Hieronder is een verdieping gemaakt van het aantal meldingen ongewenst gedrag, gesplitst naar maanden en diensten.

#### 3.1. Melders ongewenst gedrag per maand

|               | 2018       | 2019       | 2020       |
|---------------|------------|------------|------------|
| Januari       | 20         | 20         | 25         |
| Februari      | 13         | 26         | 28         |
| Maart         | 14         | 23         | 15         |
| April         | 21         | 22         | 14         |
| Mei           | 14         | 25         | 9          |
| Juni          | 16         | 17         | 9          |
| Juli          | 17         | 26         | 17         |
| Augustus      | 19         | 10         | 12         |
| September     | 16         | 28         | 15         |
| Oktober       | 17         | 24         | 19         |
| November      | 15         | 22         | 15         |
| December      | 8          | 21         | 16         |
| <b>Totaal</b> | <b>190</b> | <b>264</b> | <b>194</b> |

#### 3.2. Melders ongewenst gedrag per dienst

|               | 2018       | 2019       | 2020       |
|---------------|------------|------------|------------|
| BEC           | 15         | 19         | 13         |
| BSD           | 2          | 17         | 7          |
| DPZ           | 18         | 42         | 20         |
| DSB           | 23         | 27         | 21         |
| DSO           | 11         | 23         | 15         |
| GAD           | 3          | 0          | 3          |
| GRF           | 0          | 0          | 0          |
| IDC           | 10         | 16         | 11         |
| OCW           | 24         | 36         | 53         |
| SZW           | 43         | 43         | 39         |
| SZW/DHW       | 41         | 41         | 12         |
| <b>Totaal</b> | <b>190</b> | <b>264</b> | <b>194</b> |

#### 3.3. Beschikbare rapportages

Vanwege een verouderd registratiesysteem ongewenst gedrag is het helaas niet mogelijk om een verdere verdiepingsslag te maken aan de hand van de beschikbare gegevens en rapportages.

#### 4. Ontwikkelingen vertrouwenswerk

- ❖ In 2020 was de doorontwikkeling van Bureau Integriteit in volle gang. Dit bureau moet in 2021 zijn beslag krijgen. In aanloop hierop zijn in 2020 voorbereidingen getroffen voor het herschrijven van de regeling ongewenst gedrag. Onderdeel van de doorontwikkeling is ook de professionalisering van de vertrouwenspersonen.
- ❖ In 2020 is een voorstel geschreven voor de inrichting van een nieuwe Gemeentelijke (interne) Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen (GKoo). In januari 2021 is het voorstel ingediend.
- ❖ Het jaarverslag vertrouwenswerk 2019 is in september 2020 gepresenteerd door de Centrale Vertrouwenspersoon in het GMT en in december bij de COR. Met de COR is afgesproken dat het jaarverslag vertrouwenswerk gelijktijdig wordt gedeeld met de Gemeentesecretaris en de COR.
- ❖ Sinds het najaar 2020 zijn alle vertrouwenspersonen beschikbaar voor alle medewerkers en is de inzet van de vertrouwenspersoon niet afhankelijk van de dienst waar deze werkzaam is (aanbeveling jaarverslag vertrouwenswerk 2019). Voor de doelgroep medewerkers van SZW/DHW is hierop een uitzondering gemaakt. Zij hebben drie vertrouwenspersonen als vast aanspreekpunt. Uiteraard hebben zij ook de vrijheid om andere vertrouwenspersonen te benaderen.
- ❖ Medio oktober 2020 is de Centrale Vertrouwenspersoon tijdelijk ondersteunt door een interne vertrouwenspersoon. Zij heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de nieuwe regelingen en de GKoo.
- ❖ Mede naar aanleiding van Black Lives Matter (mei 2020) is de samenwerking tussen het opgaveteam Diversiteit & Inclusie en het vertrouwenswerk geïntensiveerd. Vertrouwenspersonen waren actief aanwezig bij vele activiteiten die dit opgaveteam organiseerden, zoals de week van Diversiteit & Inclusie in oktober 2020 en de diverse theatervoorstellingen van Citizin K. Deze aanwezigheid droeg bij aan de zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen. Na iedere bijeenkomst werd aan de medewerkers de mogelijkheid geboden om met een vertrouwenspersoon te praten over een individuele ervaring. Daarnaast heeft de Centrale Vertrouwenspersoon voor Werknet een interview gegeven over discriminatie op de werkvloer.
- ❖ Er zijn twee besparingen gerealiseerd:
  - De externe intervisiebegeleider werd via een bureau ingehuurd. In 2020 is naar de mogelijkheden gekeken om de intervisiebegeleider direct in te huren. Dit is gelukt en heeft geresulteerd in een besparing van € 2.800,- per jaar.
  - Viadesk (digitaal platform voor vertrouwenspersonen) is vervangen door Sharepoint, wat een jaarlijkse besparing van € 14.000 oplevert.

- ❖ Voor het jaarverslag vertrouwenswerk voor de diensten is een format ontwikkeld (aanbeveling jaarverslag vertrouwenswerk 2019).
- ❖ Wij gaan op zoek naar één registratiesysteem voor zowel ongewenst gedrag als integriteit.
- ❖ Een handboek voor vertrouwenspersonen is in ontwikkeling.
- ❖ In 2021 wordt een multidisciplinair overleg (MDO) opgestart met het Bemiddelingsloket, Bedrijfsmaatschappelijk werk, Centrale Vertrouwenspersoon en de bedrijfsartsen. Dit volgt ook aan het aantal zaken dat wordt doorverwezen vanuit deze disciplines.

## 5. Aanbevelingen

- ❖ Door de coronapandemie is er in 2020 minder of geen aandacht besteed aan voorlichting van de rol van vertrouwenspersoon. Advies is om, in afstemming met de Algemeen Directeuren, per dienst met elkaar afspraken te maken over de zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen.
- ❖ Een workshop ‘hoe om te gaan met ongewenst gedrag’ ontwikkelen voor medewerkers. Deze workshop biedt aanvullende en actuele informatie over het onderwerp en stelt de deelnemers in de gelegenheid om via een inspirerende werkvorm met collega’s en deskundigen op dit terrein te discussiëren over de inhoud, verschillende rollen en rolverdeling en aanpak van ongewenst gedrag.
- ❖ In de afgelopen jaren is een duidelijke trend zichtbaar in de meldingen intimidatie van de leidinggevende. Het advies is om leidinggevend een workshop ‘hoe om te gaan met ongewenst gedrag op de werkvloer’ aan te bieden, met name in relatie tot arbeidsconflicten. Advies is om deze training op te nemen in het leiderschaps- en/of introductieprogramma. Vaak komt de beleving van ongewenst gedrag voort uit de houding en communicatie.
- ❖ Combineren van de rol van vertrouwenspersoon integriteit en ongewenst gedrag voor de gehele gemeente. Dit wordt meegenomen in de nieuwe regelingen in 2021.
- ❖ Bespreken van dit concernjaarverslag vertrouwenswerk in GMT.
- ❖ Bij de huisvesting voor het nieuwe Bureau Integriteit (juli 2021) een kamer beschikbaar stellen voor de (Centrale) Vertrouwenspersoon, waarbij anonimiteit van de medewerkers is gewaarborgd.

**Bijlage 1: overzicht urenbesteding vertrouwenspersonen 2020**

| BEC | BSD | DSB | DSO | DPZ | GAD | GRF | IDC | OCW | SZW<br>(incl.<br>DHW) | GDH |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|

**hoofdtaken vertrouwenspersoon**

|                    |       |  |       |       |       |       |  |       |        |       |        |
|--------------------|-------|--|-------|-------|-------|-------|--|-------|--------|-------|--------|
| opvang melders VPO | 23,92 |  | 42,58 | 6,00  | 54,92 | 11,58 |  | 26,27 | 129,23 | 57,00 | 351,50 |
| opvang melders VPI |       |  |       | 15,50 | 19,58 | 1,00  |  | 3,00  | 1,00   | 13,00 | 53,08  |
| adviesing managers | 2,00  |  | 5,50  | 2,00  | 36,50 | 7,00  |  | 12,60 | 3,00   | 9,00  | 77,60  |
| voorlichting       | 7,00  |  | 11,50 |       | 33,41 |       |  | 5,00  | 7,50   | 33,00 | 97,41  |

**bijeenkomsten en overleg**

|                                    |       |  |       |       |       |       |      |       |       |       |        |
|------------------------------------|-------|--|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|--------|
| netwerkbijeenkomsten               | 8,00  |  | 10,00 | 9,50  | 9,50  | 9,00  | 1,50 | 16,50 | 23,50 | 20,00 | 107,50 |
| interviewbijeenkomsten via concern | 8,50  |  | 16,00 | 19,00 | 14,00 | 11,00 |      | 11,50 | 30,50 | 24,50 | 135,00 |
| deskundigheidstraining via concern |       |  |       |       |       |       |      |       | 32,00 | 4,00  | 36,00  |
| deskundigheidstraining via dienst  | 33,00 |  |       | 40,00 | 8,00  | 24,00 |      | 8,00  | 40,00 |       | 153,00 |
| collegiaal overleg                 | 8,00  |  | 35,00 | 10,00 | 56,30 | 4,00  |      | 23,00 | 62,00 | 80,00 | 278,30 |

**overigen**

|                         |      |  |       |       |       |       |  |       |       |       |        |
|-------------------------|------|--|-------|-------|-------|-------|--|-------|-------|-------|--------|
| vakliteratuur           | 2,00 |  | 2,00  | 15,00 | 26,00 | 30,00 |  | 6,00  | 14,00 | 38,00 | 133,00 |
| verslaglegging          | 7,00 |  | 13,00 |       | 20,30 | 4,00  |  | 15,00 | 36,00 | 3,00  | 98,30  |
| (jaar)gesprekken met AD |      |  | 8,00  | 5,00  | 14,75 | 2,00  |  | 4,00  | 4,00  |       | 37,75  |
| spreekuur integriteit   |      |  | 1,00  |       |       | 9,00  |  | 3,00  |       |       | 13,00  |
| diversen                |      |  |       |       |       |       |  |       |       | 33,00 | 33,00  |

|                              |              |             |               |               |               |               |             |               |               |               |                |
|------------------------------|--------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| <b>urentotaal</b>            | <b>99,42</b> | <b>0,00</b> | <b>144,58</b> | <b>122,00</b> | <b>293,26</b> | <b>112,58</b> | <b>1,50</b> | <b>133,87</b> | <b>382,73</b> | <b>314,50</b> | <b>1604,44</b> |
| aantal vertrouwenspersonen   | 3            | 0           | 4             | 5             | 3             | 2             | 1           | 5             | 7             | 6             | 36             |
| gemiddeld aantal uren per VP | 33,14        | 0,00        | 36,15         | 24,40         | 97,75         | 56,29         | 1,50        | 26,77         | 54,68         | 52,42         | 44,57          |