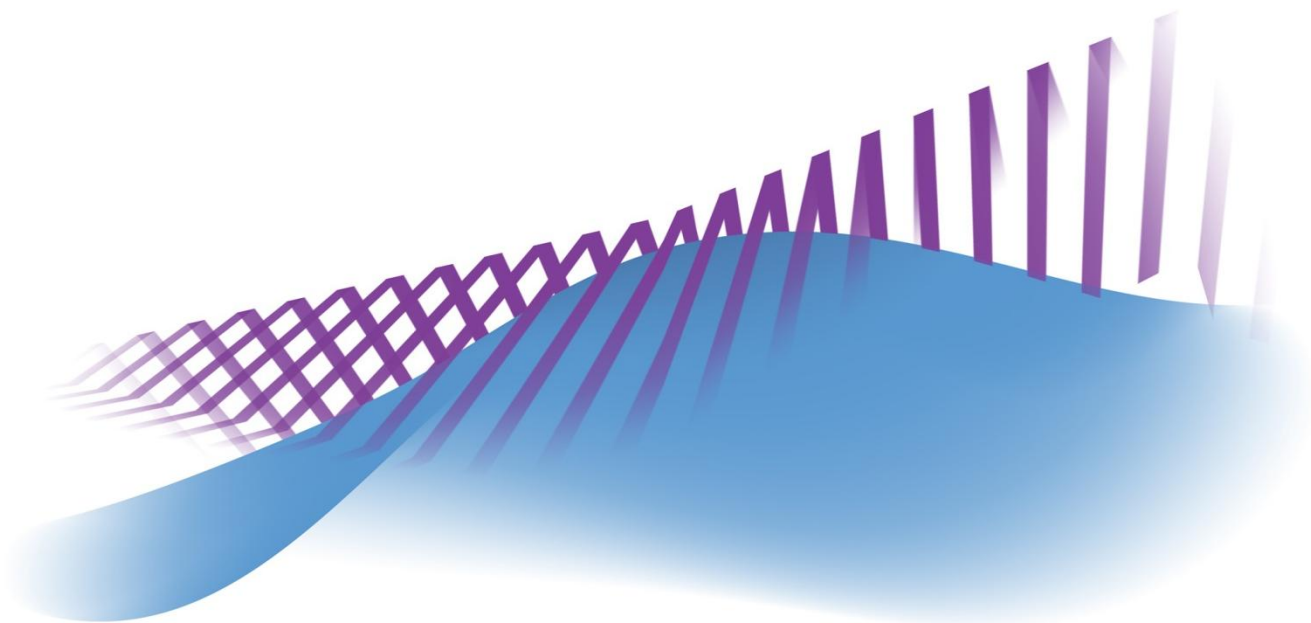


Gemeentelijk Onderzoek Ongewenste Omgangsvormen

Gemeente Maastricht



Amsterdam, 28 mei 2018

Auteur

10.2.e , senior adviseur SKB

Colofon

SKB, Amsterdam, 2018

Bij deze uitgave is de uiterste zorg nagestreefd. Producten en diensten kunnen tussentijds aangepast worden. Voor de aanwezigheid van eventuele (druk-) fouten en/of onvolledigheden kan niet worden ingestaan en aanvaardt SKB derhalve geen aansprakelijkheid.

Copyright © SKB

SKB
Postbus 12354
1100 AJ Amsterdam

Telefoon: 020 462 78 90
E-mail: projecten@skb.nl
Internet: skb.nl

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding.....	1
2	Respons en vragenlijst	1
3	Resultaten	2
3.1	Groepsgrootte, benchmark, respondenten, significantie	2
3.2	Ongewenst gedrag persoonlijk ervaren (gemeente niveau).....	4
3.3	Ongewenst gedrag persoonlijk ervaren (bedrijfsonderdelen)	9
3.4	Ongewenst gedrag gezien bij andere medewerker	10
4	Samenvatting en aanbevelingen	12

BIJLAGEN

- Vragenlijst
- Groepsprofiel

1 Inleiding

De gemeente Maastricht heeft in januari 2018 een Gemeentelijk Onderzoek Ongewenste Omgangsvormen uitgevoerd. In totaal hebben 1.600 medewerkers van de Gemeente Maastricht een uitnodiging ontvangen om aan het onderzoek deel te nemen. Het onderzoek is anoniem uitgevoerd.

In dit onderzoek is aandacht besteed aan de verschillende vormen van ongewenste aandacht. Daarbij is gevraagd aan de medewerkers of men ongewenste aandacht zelf heeft ervaren over de afgelopen 12 maanden. Ook is uitgevraagd of medewerkers ongewenste aandacht hebben gezien bij andere medewerkers, over dezelfde periode van 12 maanden.

In de voorliggende rapportage worden de resultaten op totaal gemeente niveau gepresenteerd.

2 Respons en vragenlijst

Respons

In totaal hebben 1.600 medewerkers van de gemeente Maastricht een uitnodiging ontvangen om aan het onderzoek deel te nemen. Daarvan heeft 45% van de uitgenodigde medewerkers de vragenlijst ingevuld. Van meer dan de helft van de medewerkers is dus niet bekend of zij te maken hebben gehad met een vorm van ongewenste aandacht. De reden voor het niet invullen van de vragenlijst is onbekend.

Vragenlijst

De in dit onderzoek gebruikte vragenlijst bestaat uit twee delen. In het eerste deel van de vragenlijst is aan alle medewerkers gevraagd of men zelf ongewenste aandacht heeft ervaren over de afgelopen 12 maanden. Daarbij is een onderscheidt gemaakt in de vijf hoofdcategorieën¹, te weten:

- ongewenste seksuele aandacht
- intimidatie
- lichamelijk geweld
- pesten
- discriminatie

Er zijn vervolgvragen gesteld, indien de respondent heeft aangegeven te maken te hebben gehad met ongewenste aandacht. De vervolgvragen hadden betrekking op:

- de categorie discriminatie. Daarbij is een onderscheid gemaakt op de 12 discriminatiegronden (ras, sekse, levensovertuiging, godsdienst, nationaliteit, seksuele geaardheid, leeftijd, politieke gezindheid, handicap of chronische ziekte, arbeidscontract (vast of tijdelijk), arbeidsrelatie (full-parttime), burgerlijke staat);

¹ de vijf hoofdcategorieën zijn afkomstig van de NEA (TNO/CBS)

- de vraag om aan te geven of de ongewenste vorm van aandacht vanuit leidinggevende, collega of beiden is ervaren;
- de frequentie van ongewenste omgangsvormen per categorie. Voor de frequentie is gebruik gemaakt van de schattingsmethode². De respondent kan in de antwoorden de frequentie in tijdvakken aangeven, waarop een telling wordt gemaakt. Bijvoorbeeld, indien in de antwoordcategorie de keuze wordt gemaakt 'iedere week één of meerdere keren' dan telt dit in de schattingsmethode voor 52 keer mee over de afgelopen 12 maanden;
- de ondervonden klachten en/of letsel ten gevolge van ongewenste aandacht.

In het tweede deel van de vragenlijst is de respondent gevraagd of hij/zij ongewenste aandacht heeft gezien bij een collega binnen de gemeente (over de afgelopen 12 maanden). Deze vraag staat los van de boven beschreven vragenlijstgedeelte persoonlijk ervaren ongewenste omgangsvorm. Het betreft een eigen vraag die de gemeente heeft toegevoegd aan het onderzoek, in samenspraak met de OR.

De gebruikte vragenlijst is opgenomen in de bijlage.

3 Resultaten

3.1 Groepsgrootte, benchmark, respondenten, significantie

Groepsgrootte

Na het sluiten van het vragenlijstonderzoek zijn de resultaten geanalyseerd. Voor het opleveren van de resultaten in een rapportage op groepsniveau is een minimum vereist van 15 respondenten. Dit om de privacy van de medewerkers te kunnen garanderen. In deze rapportage worden de resultaten voor de gemeente Maastricht gerapporteerd.

Benchmark

In dit onderzoek worden de resultaten van gemeente Maastricht vergeleken met de benchmark Overheid, waar gemeentes onderdeel van uitmaken. Op het onderdeel ongewenste omgangsvormen is geen eigen benchmark van gemeenten voorhanden.

De benchmark Overheid bestaat uit een tiental organisaties, waarvan zes gemeenten met een totaal van 3.090 respondenten.

Respondenten

Het totaal aantal ingevulde vragenlijsten bedraagt 716. De gemiddelde leeftijd van de respondenten bedraagt 49,1 jaar. De respondenten uit de benchmark hebben een lagere gemiddelde leeftijd van 45 jaar.

Van het totaal aantal respondenten binnen de gemeente Maastricht is 46,8% vrouw en 53,2% man. Binnen de gemeente zijn 44,8% vrouwen werkzaam en 55,2% mannen. Naar verhouding hebben meer vrouwen dan mannen aan het onderzoek deelgenomen.

De benchmark overheid bestaat uit 53% vrouwen en 47% mannen.

² de schattingsmethode is ontwikkeld door instituut voor Psychotrauma en SKB

Persoonsgegevens	score	respons
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	0,6 %	716
25 t/m 34 jaar	9,2 %	716
35 t/m 44 jaar	20,7 %	716
45 t/m 54 jaar	35,1 %	716
55 jaar en ouder	34,5 %	716
Gemiddelde leeftijd	49,1 jaar	716
Geslacht		
Vrouw	46,8 %	716
Man	53,2 %	716

Het aantal respondenten vanuit de diverse onderdelen van de gemeente Maastricht is wisselend. Onderstaande tabel geeft de respons per onderdeel weer. Het responspercentage varieert tussen de 19% tot 66%.

Analysegroep	aantal respondenten	% response
BCZ	39	53%
BO	129	47%
FOR	57	32%
MS	21	44%
PD	41	62%
SB	30	19%
SSC	164	66%
SZ	142	44%
TahV	15	43%
VL	78	40%

Significantie

De resultaten van de onderzochte groep worden statistisch getoetst aan de resultaten van de benchmark. Bij de toetsing wordt een significantieniveau van 10% gehanteerd. Dat betekent dat een gevonden verschil met 90% zekerheid ook een 'echt' verschil is. In deze rapportage geeft de kleur in de benchmark kolom aan of de onderzochte groep gunstiger (groen) of ongunstiger (rood) scoort dan de benchmark in die kolom. Kleine, niet significante verschillen zijn lichtblauw.

3.2 Ongewenst gedrag persoonlijk ervaren (gemeente niveau)

Percentages geconfronteerd met ongewenst gedrag

Onderstaande tabel geeft voor de gemeente Maastricht de percentages weer waarbij de respondent heeft aangegeven persoonlijk te maken te hebben gehad met een vorm van ongewenst gedrag.

Ongewenst gedrag op het werk door collega/leiding	score	Overheid	respons
Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenst gedrag	16,8 %	13,8 %	710
Ongewenst gedrag door collega/leiding			
Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht	2,1 %	1,9 %	708
Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie	12,3 %	10,0 %	713
Laatste 12 mnd geconfronteerd met lichamelijk geweld	0,0 %	0,0 %	710
Laatste 12 mnd geconfronteerd met pesten	9,8 %	5,1 %	715
Laatste 12 mnd geconfronteerd met discriminatie	3,7 %	2,2 %	709

Van de respondenten geeft 16.8% aan geconfronteerd te zijn geweest met ongewenst gedrag over de laatste 12 maanden. Dit percentage ligt significant hoger dan in de benchmark. Het betreft in totaal 119 medewerkers. De mogelijkheid bestaat dat een medewerker meerdere vormen van ongewenst gedrag heeft ervaren.

Van de respondenten heeft niemand aangegeven geconfronteerd te zijn geweest met lichamelijk geweld. In totaal hebben 15 medewerkers aangegeven ongewenste seksuele aandacht te hebben ervaren, wat geen significant verschil oplevert ten opzichte van de benchmark.

Er bestaat een significant negatief verschil op intimidatie, pesten en discriminatie. Van de respondenten hebben 88 medewerkers (12.3%) aangegeven te zijn geconfronteerd met intimidatie, 70 medewerkers (9.8%) geconfronteerd te zijn met pesten en 26 medewerkers (3.7%) geconfronteerd te zijn met discriminatie.

Ongewenst gedrag door collega/leiding (in aantallen)	
Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht	15
Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie	88
Laatste 12 mnd geconfronteerd met lichamelijk geweld	0
Laatste 12 mnd geconfronteerd met pesten	70
Laatste 12 mnd geconfronteerd met discriminatie	26

Binnen de categorie discriminatie kon de medewerker aangeven op welke grond discriminatie plaatsvond. Daarbij is de standaard indeling aangehouden van de 12 discriminatiegronden. In onderstaand overzicht is weergegeven welke gronden de 26 medewerkers hebben aangegeven. Daarbij was het mogelijk om meerdere antwoorden te geven.

Discriminatiegronden (in aantallen)	
Ras	1
Sekse	3
Nationaliteit	1
Seksuele geaardheid	1
Leeftijd	6
Handicap of chronische ziekte	2
Arbeidscontract (vast of tijdelijk)	3
Arbeidsrelatie (full-parttime)	6
Geen van bovengenoemde	10

Totaal aantal voorvallen

Het totaal aantal voorvallen bedraagt 869. Dit aantal is berekend op basis van de schattingsmethode. In onderstaande tabel is, per categorie, het aantal voorvallen weergegeven.

Aantallen voorvallen door collega/leiding laatste 12 maanden	
Ongewenste seksuele aandacht: voorvallen	18
Intimidatie: voorvallen	285
Lichamelijk geweld: voorvallen	0
Pesten: voorvallen	417
Discriminatie: voorvallen	149

Op basis van de schattingsmethode hebben 285 voorvallen met betrekking tot intimidatie plaatsgevonden. Deze categorie betreft in totaal 88 medewerkers. Dit betekent dat meerdere medewerkers, over de afgelopen 12 maanden, herhalend intimiderend gedrag hebben ervaren. Ditzelfde gaat op voor pesten (417 voorvallen, 70 medewerkers) en discriminatie (149 voorvallen, 26 medewerkers).

Bij ongewenste seksuele aandacht is sprake van 18 voorvallen (over een totaal van 15 medewerkers), waarbij herhalend gedrag minder is voorgekomen.

Ongewenst gedrag ondervonden door collega, leidinggevenden of beiden

In onderstaande tabel is aangegeven in hoeverre de respondent heeft aangegeven ongewenst gedrag te hebben ervaren vanuit collega, leidinggevende of beiden.

Ongewenst gedrag op het werk door collega/leiding	score	Overheid	respons
Ongewenste seksuele aandacht			
Ongewenste seksuele aandacht: door collega's	1,8 %	1,5 %	708
Ongewenste seksuele aandacht door leidinggevenden	0,1 %	0,2 %	708
Ongewenste seksuele aandacht door collega's en leidinggevenden	0,1 %	0,2 %	708
Intimidatie			
Intimidatie door collega's	2,8 %	3,7 %	713
Intimidatie door leidinggevenden	8,3 %	4,3 %	713
Intimidatie door collega's en leidinggevenden	1,3 %	1,8 %	713
Lichamelijk geweld			
Lichamelijk geweld door collega's	0,0 %	0,0 %	710
Lichamelijk geweld door leidinggevenden	0,0 %	0,0 %	710
Lichamelijk geweld door collega's en leidinggevenden	0,0 %	0,0 %	710
Pesten			
Pesten door collega's	5,3 %	3,4 %	715
Pesten door leidinggevenden	3,2 %	1,2 %	715
Pesten door collega's en leidinggevenden	1,1 %	0,4 %	715
Discriminatie			
Discriminatie door collega's	1,1 %	0,9 %	709
Discriminatie door leidinggevenden	1,7 %	0,7 %	709
Discriminatie door collega's en leidinggevenden	0,8 %	0,6 %	709

Ongewenste seksuele aandacht laat geen significante afwijking zien ten opzichte van de benchmark. Bij intimidatie is het hoge percentage intimidatie door leidinggevenden (8,3%) t.o.v. de benchmark (4,3%) opvallend. Bij discriminatie ligt dit percentage door leidinggevende ook hoger dan in de benchmark (1,7% resp. 0,7%). Bij pesten is een significant negatief verschil geconstateerd, zowel bij collega's, leidinggevenden als door beide.

In onderstaande tabel worden de absolute aantallen weergegeven van ongewenst gedrag op het werk door collega/leiding, verdeeld over de vijf categorieën.

Ongewenst gedrag ervaren door collega, leidinggevenden of beide	score
Ongewenste seksuele aandacht (in aantallen)	
Ongewenste seksuele aandacht: door collega's	13
Ongewenste seksuele aandacht: door leidinggevenden	1
Ongewenste seksuele aandacht: door collega's en leidinggevenden	1
Intimidatie (in aantallen)	
Intimidatie: door collega's	20
Intimidatie: door leidinggevenden	59
Intimidatie: door collega's en leidinggevenden	9
Lichamelijk geweld (in aantallen)	
Lichamelijk geweld: door collega's	0
Lichamelijk geweld: door leidinggevenden	0
Lichamelijk geweld: door collega's en leidinggevenden	0
Pesten (in aantallen)	
Pesten: door collega's	38
Pesten: door leidinggevenden	23
Pesten: door collega's en leidinggevenden	8
Discriminatie (in aantallen)	
Discriminatie: door collega's	8
Discriminatie: door leidinggevenden	12
Discriminatie: door collega's en leidinggevenden	6

Gevolgen van ongewenst gedrag op het werk

In onderstaande tabel is aangegeven in hoeverre de respondent te maken heeft gehad met klachten en/of letsels ten gevolge van ongewenst gedrag.

Gevolgen van ongewenst gedrag door collega/leiding	score	Overheid	respons
Inzetbaarheid			
Minimaal 1 beperking door ongewenst gedrag	8,5 %	5,6 %	707
Laatste 12 mnd wel eens minder goed gefunctioneerd in werk	8,4 %	5,3 %	706
Laatste 12 mnd langer dan 4 wk minder goed gefunctioneerd in werk	3,4 %	1,7 %	706
Laatste 12 mnd wel eens verzuimd van werk	2,1 %	1,5 %	705
Laatste 12 mnd langer dan 4 wk verzuimd van werk	1,1 %	0,6 %	705
Plezier en verloopintentie			
Laatste 12 mnd het plezier in het werk verloren	9,3 %	6,4 %	706
Laatste 12 mnd serieus overwogen van baan te veranderen	8,1 %	5,2 %	704
Laatste 12 mnd vaak op je hoede voor ongewenste omgangsvormen	9,8 %	5,3 %	705
Stressklachten			
Geen stressklachten door ongewenst gedrag	90,2 %	94,2 %	706
Minimaal 2 stressklachten door ongewenst gedrag	6,7 %	3,3 %	706
Last van beelden/herinneringen die je niet van je af kunt zetten	5,1 %	2,8 %	706
Plaatsen/taken/personen moeten mijden omdat je er angstig van wordt	4,1 %	2,0 %	705
Er niet aan willen denken en/of er niet over willen praten	4,8 %	2,3 %	705
Schrikreacties bij gebeurtenissen, die lijken op het incident.	2,4 %	1,2 %	705
Neerslachtig, als je er aan denkt of er aan herinnerd wordt	6,7 %	3,9 %	706

In totaal geeft 8,5% van de respondenten aan minimaal één beperking te ondervinden door ongewenst gedrag. Ongeveer een gelijk percentage (8,4%) geeft aan wel eens minder goed gefunctioneerd te hebben op het werk ten gevolge van ongewenste omgangsvormen, waarvan 3,4% aangeeft langer dan vier weken minder goed gefunctioneerd te hebben in het werk. Deze percentages liggen significant hoger dan in de benchmark.

Het percentage van respondenten die aangeven wel eens te hebben verzuimd ten gevolge van ongewenste omgangsvormen bedraagt 2,1%, waarvan 1,1 % aangeeft langer dan vier weken te hebben verzuimd. Deze percentages zijn vergelijkbaar met de benchmark.

In totaal geeft 9,3% van de respondenten aan het plezier in het werk te hebben verloren. 8,1% geeft aan serieus te hebben overwogen om van baan te veranderen. Het betreft hier respectievelijk 66 en 57 medewerkers. In totaal geeft 9,8% (69 medewerkers) aan vaak op je hoede te zijn voor ongewenste omgangsvormen. Al deze percentages liggen significant hoger dan in de benchmark.

Ook is aan de respondenten gevraagd of zij op dit moment nog één of meerdere stressklachten ervaren. Van de respondenten geeft 90,2% aan geen klachten te ondervinden. Van de 9,8% van de respondenten die die aangeven klachten te ondervinden geeft ongeveer tweederde (6,7% van de respondenten) aan minimaal 2 stressklachten te ondervinden. Ook alle klachten liggen significant hoger dan in de benchmark.

In onderstaande tabel worden de absolute aantallen van medewerkers weergegeven die te maken hebben gehad met de gevolgen van ongewenst gedrag.

Gevolgen van ongewenst gedrag door collega/leiding	score
Inzetbaarheid (in aantallen)	
Minimaal 1 beperking door ongewenst gedrag	60
Laatste 12 mnd wel eens minder goed gefunctioneerd in werk	59
Laatste 12 mnd langer dan 4 wk minder goed gefunctioneerd in werk	24
Laatste 12 mnd wel eens verzuimd van werk	15
Laatste 12 mnd langer dan 4 wk verzuimd van werk	8
Plezier en verloopintentie (in aantallen)	
Laatste 12 mnd het plezier in het werk verloren	66
Laatste 12 mnd serieus overwogen van baan te veranderen	57
Laatste 12 mnd vaak op je hoede voor ongewenste omgangsvormen	69
Stressklachten (in aantallen)	
Geen stressklachten door ongewenst gedrag	637
Minimaal 2 stressklachten door ongewenst gedrag	47
Last van beelden/herinneringen die je niet van je af kunt zetten	36
Moet plaatsen/taken/personen mijden omdat je er angstig van wordt	29
Er niet aan willen denken en/of er niet over willen praten	34
Schrikreacties bij gebeurtenissen, die lijken op het voorval	17
Neerslachtig, als je er aan denkt of er aan herinnerd wordt	47

Sociale ondersteuning na ongewenst gedrag

Ook is de vraag gesteld of je bij iemand terecht kon na een ervaring van ongewenst gedrag. In totaal geeft 75,9% van de respondenten aan bij iemand terecht te kunnen. Deze vraag is alleen voorgelegd aan de medewerkers die hebben aangegeven een vorm van ongewenst gedrag te hebben meegemaakt over de afgelopen 12 maanden (119 medewerkers). Van deze 119 medewerkers hebben 108 medewerkers de vraag over sociale ondersteuning beantwoord.

Onder de respondenten die hebben aangegeven bij iemand terecht te kunnen is vervolgens gevraagd bij wie. Daarbij kon de respondent meerdere antwoorden geven. In onderstaande tabel worden de percentages weergegeven.

Sociale ondersteuning na ongewenst gedrag	score	Overheid	respons
Kon bij iemand terecht met wat je hebt meegemaakt	75,9 %	75,6 %	108
zo ja, bij een collega	53,7 %	52,7 %	108
zo ja, bij een leidinggevende	9,3 %	22,7 %	108
zo ja, bij een vertrouwenspersoon	6,5 %	12,2 %	108
zo ja, bij het BO-team	0,0 %		108
zo ja, bij de Bedrijfsarts	9,3 %		108
zo ja, bij de OR of de vakbond	10,2 %		108
zo ja, bij iemand anders	36,1 %		108

De absolute aantallen medewerkers staan opgenomen in onderstaande tabel.

Sociale ondersteuning na ongewenst gedrag (in aantallen)	score	respons
Kon bij iemand terecht met wat je hebt meegemaakt	82	108
zo ja, bij een collega	58	108
zo ja, bij een leidinggevende	10	108
zo ja, bij een vertrouwenspersoon	7	108
zo ja, bij het BO-team	0	108
zo ja, bij de Bedrijfsarts	10	108
zo ja, bij de OR of de vakbond	11	108
zo ja, bij iemand anders	39	108

3.3 Ongewenst gedrag persoonlijk ervaren (bedrijfsonderdelen)

De voorgaande paragraaf betreft de resultaten op totaal niveau van de gemeente Maastricht. Uiteraard bestaan er verschillen tussen de bedrijfsonderdelen onderling en ten opzichte van de gemeente Maastricht in totaliteit. In deze paragraaf worden de belangrijkste signalen per bedrijfsonderdeel beschreven.

Shared Service Center (SSC) (164 respondenten) en Sociale Zaken Maastricht Heuvelland (SZMH) (142 respondenten)

Het bedrijfsonderdelen SSC en SZMH scoren t.o.v. de gemeente in totaliteit net iets gunstiger op ongewenste omgangsvormen. Op de categorieën intimidatie en pesten is sprake van herhalend gedrag bij SSC. Bij SZMH is voornamelijk sprake van herhalend gedrag bij pesten. Dit betekent dat een aantal respondenten heeft aangegeven meerdere malen te maken te hebben gehad met ongewenst gedrag over de afgelopen 12 maanden. Bij beide organisatieonderdelen wordt pestgedrag voornamelijk ervaren vanuit collega's. Intimiderend gedrag wordt voornamelijk ervaren vanuit de leidinggevenden. Bij SZMH ligt het percentage intimidatie vanuit collega's ook relatief hoog. De gevolgen van ongewenst gedrag wijken niet veel af van de cijfers op gemeente totaal niveau.

Beleid & Ontwikkeling (BenO) (129 respondenten)

BenO laat gunstigere cijfers zien in vergelijking met gemeente totaal niveau. Opvallend binnen dit bedrijfsonderdeel is het pesten. Het percentage ligt weliswaar een stuk lager in vergelijking tot het gemeentecijfer maar de frequentie is hoog. Respondenten hebben dus te maken met veelvuldig repeterend pestgedrag. Het pesten wordt zowel ervaren vanuit collega's als vanuit de leidinggevenden, waarbij het percentage vanuit collega's wel een stuk hoger ligt.

Veiligheid en Leefbaarheid (V&L) (78 respondenten)

Binnen het onderdeel V&L geeft ongeveer 1/3 van de respondenten aan te maken te hebben gehad met een vorm van ongewenst gedrag. Daarbij laten voornamelijk intimidatie, pesten en discriminatie een hoog percentage zien. Op alle drie de categorieën is tevens sprake van herhalend gedrag. Bij intimidatie ervaart het merendeel van de respondenten de intimidatie vanuit de leidinggevende. Pesten wordt duidelijk meer ervaren vanuit de collega's.

De gevolgen van ongewenst gedrag uit zich binnen V&L in een grotere beperking van inzetbaarheid, vermindert plezier in het werk en meer stress klachten t.o.v. de cijfers op gemeente breed niveau.

Forum (57 respondenten)

Het bedrijfsonderdeel Forum laat gunstige scores zien voor ongewenst gedrag. Een enkele respondent hebben aangegeven te maken te hebben gehad met intimidatie en pesten, waarbij wordt aangegeven dit te hebben ervaren vanuit de leidinggevenden. Hierbij is ook sprake van repeterend gedrag.

Publieke Dienstverlening (PD) (41 respondenten)

Bij het bedrijfsonderdeel PD is nagenoeg geen sprake van ongewenste omgangsvormen. In totaal heeft één respondent aangegeven vormen van ongewenste omgangsvormen te hebben ervaren over de afgelopen 12 maanden, waarbij geen repeterend gedrag is aangegeven.

Bestuurs- en Concernzaken (BCZ) (39 respondenten)

Ook binnen dit bedrijfsonderdeel laat gunstigere cijfers zien in vergelijking met gemeente totaal niveau. Er is voornamelijk sprake van intimidatie en pesten, waarbij dit kan worden gezien als incidenteel (geen repeterend gedrag).

Stadsbeheer (SB) (30 respondenten)

Binnen het onderdeel SB geeft ongeveer 1/3 van de respondenten aan te maken te hebben gehad met een vorm van ongewenst gedrag. Daarbij is voornamelijk sprake van intimidatie en pesten. Bij beide categorieën is sprake van herhalend gedrag. Bij intimidatie ervaart het merendeel van de respondenten de intimidatie vanuit de leidinggevende, maar wordt ook ervaren vanuit de collega's. Pesten wordt evenveel ervaren vanuit de collega's als vanuit leidinggevendenden. De gevolgen van ongewenst gedrag uit zich binnen SB in een grotere beperking van inzetbaarheid, vermindert plezier in het werk en meer stress klachten t.o.v. de cijfers op gemeente breed niveau.

Maastricht Sport (MS) (21 respondenten)

Ook binnen het bedrijfsonderdeel Maastricht Sport geeft ongeveer 1/3 van de respondenten aan te maken te hebben gehad met een vorm van ongewenst gedrag. Hierbij is voornamelijk sprake van intimidatie, maar ook van pesten en discriminatie. Daarbij is aangegeven dit volledig te ervaren vanuit de leidinggevendenden (en bij intimidatie een klein deel vanuit zowel de leidinggevendenden als de collega's). De gevolgen van ongewenst gedrag uit zich binnen Maastricht Sport in een grotere beperking van inzetbaarheid, vermindert plezier in het werk en meer stress klachten t.o.v. de cijfers op gemeente breed niveau.

Theater (15 respondenten)

Binnen Theater liggen de percentages ook hoger t.o.v. de cijfers over de gemeente totaal. Binnen dit bedrijfsonderdeel is sprake van intimidatie, pesten en discriminatie. Bij deze categorieën is geen sprake van herhalend gedrag. Discriminatie wordt volledig ervaren vanuit de leidinggevendenden. Bij andere categorieën wordt dit evenredig ervaren vanuit zowel de collega's als vanuit de leidinggevendenden.

3.4 Ongewenst gedrag gezien bij andere medewerker

De voorgaande paragraaf had betrekking op vragen of je zelf te maken hebt gehad met een vorm van ongewenste aandacht. In deze paragraaf wordt weergegeven in hoeverre de respondent één of meerdere vormen van ongewenst gedrag heeft gezien van een leidinggevende of een collega naar een andere medewerker van de gemeente Maastricht (over de laatste 12 maanden). In onderstaande tabel staan de percentages en absolute aantallen opgenomen over de vijf categorieën.

Ongewenst gedrag gezien bij andere medewerkers ltste 12 mnd	score	respons
Intimidatie		
ja, bij één medewerker	3,3 %	705
ja, bij meerdere medewerkers	7,9 %	705
nee	88,8 %	705
Intimidatie (in aantallen)		
ja, bij één medewerker	23	705
ja, bij meerdere medewerkers	56	705
nee	626	705
Pesten		
ja, bij één medewerker	3,8 %	706
ja, bij meerdere medewerkers	5,9 %	706
nee	90,2 %	706
Pesten (in aantallen)		
ja, bij één medewerker	27	706
ja, bij meerdere medewerkers	42	706
nee	637	706
Seksuele aandacht		
ja, bij één medewerker	1,8 %	705
ja, bij meerdere medewerkers	1,6 %	705
nee	96,6 %	705
Seksuele aandacht (in aantallen)		
ja, bij één medewerker	13	705
ja, bij meerdere medewerkers	11	705
nee	681	705
Discriminatie		
ja, bij één medewerker	0,9 %	705
ja, bij meerdere medewerkers	2,7 %	705
nee	96,5 %	705
Discriminatie (in aantallen)		
ja, bij één medewerker	6	705
ja, bij meerdere medewerkers	19	705
nee	680	705
Lichamelijk geweld		
ja, bij één medewerker	0,0 %	705
ja, bij meerdere medewerkers	0,0 %	705
nee	100,0 %	705
Lichamelijk geweld (in aantallen)		
ja, bij één medewerker	0	705
ja, bij meerdere medewerkers	0	705
nee	705	705

De percentages liggen in lijn met de percentages waarin medewerkers hebben aangegeven zelf te maken hebben gehad met ongewenste omgangsvormen.

4 Samenvatting en aanbevelingen

Samenvatting

In totaal hebben 1.600 medewerkers een uitnodiging ontvangen om deel te nemen aan het onderzoek ongewenste omgangsvormen. Het responspercentage ligt slechts op 45% en betreft in totaal 716 medewerkers. Het merendeel van de medewerkers binnen Gemeente Maastricht heeft de vragenlijst niet ingevuld. De reden voor het niet invullen is onbekend.

Op basis van de lage respons dient met enige terughoudendheid naar de cijfers te worden gekeken. Uiteraard geeft het wel een goed beeld van de 716 medewerkers die wel de vragenlijst hebben ingevuld.

De rapportage betreft de resultaten op totaal niveau van de gemeente Maastricht. De response binnen de onderdelen is divers en loopt uiteen van 19% tot 66%. De resultaten zijn, waar mogelijk, afgezet tegen de benchmark Overheid.

In totaal heeft 16.8% van de respondenten te maken gehad met één of meerdere vormen van ongewenste aandacht. Van de 710 respondenten betreft het 119 medewerkers. Op gemeente niveau scoort intimidatie (88 medewerkers), pesten (70 medewerkers) en discriminatie (26 medewerkers) significant negatief ten opzichte van de benchmark. Daarbij geeft een aantal medewerkers aan meerdere malen over de afgelopen 12 maanden geconfronteerd te zijn met één van de drie vormen van ongewenste aandacht, zoals hierboven aangegeven.

Ongewenst seksuele aandacht betreft in totaal 15 medewerkers.

Indien wordt gevraagd wie de veroorzaker is van ongewenste aandacht dan valt op dat leidinggevendenden een significante hoge score geeft ten opzichte van de benchmark (8.3% resp. 4.3%). Een dergelijk verschil wordt ook gezien bij discriminatie (1.7% resp. 0.7%), zij het dat het hier om lagere aantallen gaat. Pesten laat een significant negatief verschil zien bij zowel leidinggevendenden (3.2% resp. 1.2%) als bij collega's (1.1% resp. 0.4%).

Uitgevraagd is in hoeverre de respondent negatieve gevolgen ervaart naar aanleiding van ongewenste omgangsvormen. Zowel op onderwerpen als inzetbaarheid en plezier / verloopintentie wordt ten opzichte van de benchmark significant negatief gescoord.

Bij de medewerkers die stressklachten ervaren ten gevolge van ongewenste omgangsvormen, wordt op de diverse soorten klachten op alle onderdelen significant slechter gescoord ten opzichte van de benchmark.

Sociale ondersteuning na ongewenst gedrag is uiteraard erg belangrijk. Kan een medewerker bij iemand anders terecht met wat je hebt meegemaakt? Bijna 76% van de respondenten die een vorm van ongewenste omgang hebben meegemaakt geeft aan bij iemand terecht te kunnen, wat overeenkomst met het percentage uit de benchmark.

Tot slot is de eigen vraag van de gemeente toegevoegd in hoeverre ongewenst gedrag is gezien bij andere medewerkers in de afgelopen 12 maanden. Deze percentages liggen in lijn met de

percentages van medewerkers (over de vijf categorieën) waarbij de medewerkers zelf te maken hebben gehad met ongewenste omgangsvorm.

Aanbevelingen

Op grond van de resultaten zoals besproken doen we een aantal aanbevelingen.

De response is laag. Het is aan te bevelen om een indruk te krijgen waarom medewerkers de vragenlijst niet hebben ingevuld. Door de lage respons te bespreken binnen de teams kan wellicht een betere indruk hierop worden gekregen. Is het, bijvoorbeeld, omdat ze er niet mee te maken hebben gehad of omdat men zich niet veilig heeft gevoeld om deel te nemen? Of spelen er wellicht andere redenen.

Het spreekt voor zich dat ongewenst gedrag binnen iedere organisatie aandacht verdiend. Of je het 'beter' of 'slechter' doet dan de benchmark is op zich nog niet zo relevant. Iedere situatie die je kunt voorkomen waarbij ongewenst gedrag wordt ervaren door een medewerker is winst voor alle betrokkenen. Ook binnen de gemeente Maastricht komt ongewenst gedrag voor. De cijfers in deze rapportage geven weer dat bepaalde vormen van ongewenst gedrag binnen de gemeente meer voorkomen in vergelijking tot de benchmark.

Het verdient de aanbeveling om over de vormen van ongewenste omgang met elkaar in dialoog te gaan, alvorens conclusies te trekken uit deze rapportage. Deze verdieping is nodig om de ervaren ongewenste omgangsvorm nader te specificeren. Veelal zijn betrokkenen zich onvoldoende bewust dat gedrag door de ander kan worden gezien als (seksuele) intimidatie, pesten of discriminatie. Dialoog hierover kan tot oplossingen leiden.

Daarnaast verdient het de aanbeveling om op management niveau te beoordelen in hoeverre het beleid van de gemeente op ongewenste omgangsvormen toereikend is. Wat voor maatregelen heeft de gemeente genomen om vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en hoe kan de gemeente hierop anticiperen voor de toekomst.



> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Gemeente Maastricht
t.a.v. De heer ^{10.2.e} (gemeentesecretaris)
Postbus 1992
6201 BZ MAASTRICHT



Directie Arbo

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon

Medewerker afd.
Inspectieondersteuning
T 070 333 6383

Onze referentie

A1312/338/03

Datum 14 april 2017
Betreft Inspectiebezoek

Geachte heer ^{10.2.e} ,

Sinds 1 mei 2015 voert de Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie), in het kader van een landelijke aanpak, bij diverse bedrijven en instellingen steekproefsgewijs inspecties uit met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting als gevolg van discriminatie op de werkvloer. Uw bedrijf/instelling is hiervoor geselecteerd.

Op dinsdag 22 november 2016, donderdag 5 januari, donderdag 26 januari, donderdag 2 februari, woensdag 8 februari, woensdag 22 februari en donderdag 2 maart 2017 heeft de heer ^{10.2.e} , arbeidsinspecteur bij de Inspectie SZW, een inspectie uitgevoerd op de arbeidsplaats:

**Gemeente Maastricht
Mosae Forum 10
6201 BZ Maastricht**

Tijdens het introductiegesprek/beleidsdocumentenonderzoek op 22 november 2016 is gesproken met de heer ^{10.2.e} (^{10.2.e}).

Namens uw medezeggenschapsorgaan is tijdens dit gesprek gesproken met de heer ^{10.2.e} (^{10.2.e}), de heer ^{10.2.e} (^{10.2.e}) en de heer ^{10.2.e} (^{10.2.e}).

Het medezeggenschapsorgaan heeft gebruik gemaakt van haar wettelijke vergezelsrecht ten tijde van het beleidsdocumentenonderzoek.

In het gesprek is aangereikt dat de werkgever in samenspraak met het medezeggenschapsorgaan op de bovengenoemde arbeidsplaats een representatieve selectie van te interviewen medewerkers en leidinggevenden zelfstandig mag samenstellen.

Voorafgaand aan de (groeps)interviews heeft de inspecteur de vragenlijst aangereikt ter voorbereiding van de gesprekken met medewerkers/leidinggevenden.

De werkgever is verzocht deze vragenlijst ter beschikking te stellen aan de geselecteerde medewerkers voor de (groeps)interviews zodat de medewerkers de

inspectieonderwerpen konden voorbereiden en bespreken met andere collega's, dit in het kader van representativiteit en om de anonimiteit van de geselecteerde werknemers te kunnen waarborgen.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Deze inspectie vond plaats in het kader van een landelijke aanpak met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting als gevolg van discriminatie op werkvloer. Daarmee wil de Inspectie SZW de naleving van wet- en regelgeving door middel van toezicht en handhaving bevorderen.

Ten behoeve van deze inspectie zijn de volgende documenten ter beschikking/ter inzage gesteld aan de inspecteur:

- Beleidsnota_integriteit_(2007)
- Gedragscode_Maastricht
- Integriteitintranet
- Regeling_integriteitssmeldingen_intranet
- RIEMF [RI&E en PVA Mosae Forum]
- Onderzoek naar discriminatie op het werk 130217 (door OR)
- Convenant getekend dd 120315 (door OR)
- Toetsingrapportage RI&E
- Integriteitsvragen en scores (uit MO 2014 en 2016)

Ondanks de vraag (d.d. 22 november 2016) en het rappel (d.d. 11 januari 2017) van de inspecteur heeft de heer ^{10.2.e} niet de resultaten van de ZelfInspectieTool van ISZW toegezonden.

Uw beleid ten aanzien van discriminatie en andere ongewenste omgangsvormen is tijdens deze inspectie beoordeeld. Hieronder staan per onderwerp de bevindingen en eventuele gevolgen.

Risico-inventarisatie en -evaluatie en toetsing door gecertificeerde deskundige

In de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) dient aandacht besteed te worden aan het onderwerp ongewenste omgangsvormen (pesten, agressie- en geweld, seksuele intimidatie en discriminatie). Waar mensen met elkaar of derden werken is het risico op ongewenst gedrag in beginsel aanwezig en dient dit als zodanig erkend en opgenomen te worden in de RI&E.

Tijdens het beleidsdocumentengesprek werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- Ongewenste omgangsvormen/discriminatie in het verleden hebben plaatsgevonden.
- De werkgever beschikt over een actuele, deugdelijke en volledige RI&E met betrekking tot ongewenste omgangsvormen. Het betreft de RI&E van het O&A fonds.
Het was tijdens het gesprek niet duidelijk of het risico discriminatie daarin is opgenomen. De RI&E zou op een later moment toegezonden worden om te kunnen bezien of het risico is opgenomen.
- Er wel een medewerkers(tevredenheids)onderzoek (M(T)O) wordt gehouden maar dat men niet weet of naar ongewenste

omgangsvormen/discriminatie hierin periodiek onderzoek wordt gedaan / vragen worden gesteld.

- Op basis van de bevindingen in de RI&E een PvA is opgesteld met maatregelen om dit risico afdoende te kunnen beheersen.
- De gemeente Maastricht een intern en extern meldpunt integriteit heeft.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Beleidsdocumentatiebevindingen:

- In de toegezonden RI&E en PvA is het risico ongewenste omgangsvormen/discriminatie niet opgenomen.

Tijdens het gesprek met medewerkers werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- Ongewenste omgangsvormen hebben plaatsgevonden bij de directie Sociale Zaken.
- Naar betreffende ongewenste omgangsvormen, in een bij werkgever en

10.2.e

10.2.e

Directie Arbo

Datum
14 april 2017

Onze referentie
A1312/338/03

voorlichting gegeven door de werkgever. Er is geen klachtenregeling en geen meldsysteem dat bekend is. Zelfs beleidsmedewerkers hebben moeten zoeken naar maatregelen/informatie met betrekking tot ongewenste omgangsvormen. Men weet niet of er een klokkenluidersregeling is. Het is echt 'schandalig' hoe directie Sociale Zaken met deze casus is omgegaan.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

10.2.e

- 10.2.e
- 10.2.e

”

- *Diverse medewerkers als gevolg van ongewenste omgangsvormen psychische en fysieke klachten hebben. Sommige medewerkers hebben zich als gevolg van ongewenste omgangsvormen ziek gemeld.*
- 10.2.e

- 10.2.e

- 10.2.e

- *Pesten als managementtool werd/wordt gebruikt. Men heeft het vermoeden dat mensen weggepest worden en op ontslag wordt aangestuurd omdat door een bepaalde wethouder is gesteld dat er bezuinigd dient te worden op het aantal ambtenaren binnen de gemeente Maastricht. "Managers krijgen de ruimte om pesten als zodanig te*

gebruiken in verband met de bezuinigingen." "Iedere dode ambtenaar is een goede ambtenaar voor deze wethouder."

Directie Arbo

De volgende citaten worden door medewerkers gemeld ter illustratie van ongewenste omgangsvormen:

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

- *"Er worden slechte managers op goede afdelingen gezet om mensen weg te pesten."*
- *"Sommige collega's hebben pesten als hobby."*
- *"Mijn manager stuurde aan op ontslag en wilde mij met vervroegd pensioen doen gaan."*
- *"Sommige medewerkers hebben zelf ontslag genomen om maar van het pesten af te zijn. De goede mensen lijden onder het pestgedrag van bepaalde collega's, waar de manager niets van zegt."*
- *"Diverse managers zitten zwaar overspannen thuis."*
- 10.2.e

- *"De werkgever zou managers harder moeten laten optreden tegen ongewenste omgangsvormen en zorgen dat ze vóór de mensen gaan staan."*

Enkele geïnterviewde medewerkers gaven te kennen dat zij omwille van onveiligheidsgevoelens absoluut niet wilden dat de door hen besproken onderwerpen in deze brief vermeld zouden worden. Zij onderschrijven wel de angstcultuur, angst voor de (politiek gestuurde) leiding binnen de organisatie.

Tijdens het gesprek met leidinggevenden werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- *7 leidinggevenden niet wisten van de 12 verboden gronden. Ze staan nergens op een rijtje bij deze werkgever. 2 leidinggevenden zeggen dat ze wel alle 12 kenden.*
- *Er een open, rechtvaardige, toegankelijke, collegiale en transparante cultuur is.*
- *25 jaar geleden alles topdown was, nu is er meer eigen verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid in de discussie.*
- *Een aantal jaren geleden er wel enkele gevallen zijn geweest waar sprake was van seksuele intimidatie en pesten.*
- *"Ik denk dat we nog meer aandacht mogen geven aan periodiek onderzoek naar discriminatie."*
- *4 leidinggevenden nog nooit ongewenste omgangsvormen in hun omgeving gezien hebben.*
- *2 leidinggevenden geen verbeterpunten weten aan te reiken voor de gemeente.*
- *2 leidinggevenden niet weten of alle medewerkers op de hoogte zijn van de meldplicht.*
- *Sparren met betrekking tot een integriteitskwesitie met een medewerker/leidinggevende niet meer kan vanwege de meldplicht. Sparren betekent melden conform het beleid. Het boek 'De vriendenrepubliek' wil geen vervolg hebben in Maastricht, vandaar dat het thema ook nu beleefd wordt.*

- *1 leidinggevende te kennen geeft dat meerdere medewerkers van het team zich niet serieus genomen voelden bij een externe training. Team heeft het zelf opgepakt met het externe opleidingsbureau. Medewerkers en/of leidinggevende hebben het niet gemeld binnen de gemeente. Leidinggevende geeft te kennen dat de gemeente de ruimte geeft voor eigen verantwoordelijkheid.*
- *1 leidinggevende te kennen geeft dat de werkgever zich er van bewust dient te zijn dat het geen garantie is dat je als organisatie alle kwesties van integriteit/ongewenste omgangsvormen in beeld hebt, ondanks de meldplicht.*
- *1 leidinggevende te kennen geeft: "Misschien vind ik het nog wel het ergst van de meldplicht dat wij niet weten wat de gevolgen zijn als er gemeld wordt. Er is een protocol, maar of zij dan automatisch onderzoek doen?"*
- 10.2.e

- 10.2.e

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

De OR geeft te kennen dat leidinggevend en er onvoldoende op toe zien dat medewerkers zich schuldig maken aan discriminatie. Er zijn concrete gevallen hiervan bij de OR bekend. Aanpak van één bepaalde casus heeft veel te lang (twee jaar) geduurd en is door vasthoudendheid van de OR en vakbond uiteindelijk wel opgelost. Ook de leiding zelf maakt zich schuldig aan discriminatie/pesten.

In het vorige medewerkersonderzoek waren medewerkers bang dat het niet anoniem is.

Op de vraag: 'Vinden medewerkers dat de opvang, begeleiding en nazorg van medewerkers die slachtoffer zijn geworden van ongewenst gedrag/discriminatie voldoende is geregeld?' antwoordt de OR: *"De bij ons bekende gevallen vinden dit absoluut onvoldoende. Minstens twee gevallen die er geen vertrouwen in hebben."*

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Tijdens de inspectieperiode werd de inspecteur op 1 maart 2017 door de ondernemingsraad middels een e-mail op de hoogte gebracht dat twee collega's van het ambtelijk secretariaat van de ondernemingsraad tijdens een werkoverleg door de hiërarchisch leidinggevende waren aangesproken met de vraag waarom zij de betreffende leidinggevende niet rechtstreeks geïnformeerd hadden dat Inspectie SZW met een onderzoek naar discriminatie bezig was en dat de leidinggevende een volgende keer nadrukkelijk een andere opstelling verwachtte van de betreffende collega('s). Namens de OR werd de inspecteur het volgende meegedeeld in de e-mail:

"Het betreffende werkoverleg vond plaats in het bijzijn van de leidinggevende en beide medewerkers van het ambtelijk secretariaat. De leidinggevende had naar zijn zeggen een onderzoek ingesteld naar de gang van zaken rondom dit onderzoek van de arbeidsinspectie en met name wat de rol van het ambtelijk secretariaat en de ambtelijk secretaris in dit proces was geweest en waarom. In het huidig geldende convenant met de OR is uitdrukkelijk opgenomen dat het secretariaat van de OR voor de inhoud van het werk alleen verantwoording schuldig is aan de OR en niet aan de hiërarchisch leidinggevende. Als er om gegronde reden al een onderzoek ingesteld moet worden dan dient de OR hier vooraf van op de hoogte gesteld te worden.

Omdat de leidinggevende tijdens bovengenoemd werkoverleg zichtbaar boos reageerde en de opmerking in een verwijtende zin maakte, voelden beiden zich als gevolg van dit gesprek onder druk gezet en zeer onprettig en onveilig. Voor hen voelt het gedrag van de betreffende leidinggevende als een ongewenste omgangsvorm. Hij verweet met name de ambtelijk secretaris dat deze niet de leidinggevende had geïnformeerd. Deze opmerking is volgens beiden volledig onterecht omdat de ambtelijk secretaris weken daarvoor 4 functionarissen wel (meerdere keren zelfs) had geïnformeerd, te weten de arbo functionaris (meerdere keren), de integriteitscoördinator, het hoofd P&O en tenslotte ook de gemeentesecretaris in een overlegvergadering. Bovendien is vastgelegd dat de ambtelijk secretaris voor de inhoud van het werk alleen verantwoording schuldig is aan de OR.

Dat hij hun aansprak op het bovengenoemde is al niet terecht maar vooral de manier waarop dat vervolgens is gebeurd, wordt als zeer onprettig ervaren. Bovendien heeft de leidinggevende in twee gesprekken in de dagen daarna nog steeds niet toegegeven dat dit onterecht gedrag was noch verontschuldigingen gemaakt noch fout toegeven en blijft persisteren in zijn gelijk."

In het medewerkersonderzoek (MO) integriteit (2014 en 2016) worden integriteitsbelevingsvragen gesteld. Hierin zijn geen vragen over discriminatie opgenomen.

Volgens de OR is discriminatie bewust niet meegenomen in de laatste twee medewerkersonderzoeken omdat het MO volgens de werkgever dan niet vergelijkbaar zou zijn met andere organisaties.

Met betrekking tot het risico ongewenste omgangsvormen/discriminatie ontving de inspecteur van de ondernemingsraad op 13 februari 2017 een e-mail/brief met daarin (aanvullende) feiten, zoals die bekend zijn bij de ondernemingsraad. Tevens waren daarin, namens de ondernemingsraad, de antwoorden opgenomen op de vragenlijst van Inspectie SZW (zie bijlage).

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Niet alle ongewenste omgangsvormencasussen zijn gemeld/geregistreerd bij de werkgever. Hierdoor heeft werkgever geen volledig beeld van aard en omvang van het risico ongewenste omgangsvormen/discriminatie.

Na bestudering van uw RI&E is vastgesteld dat er onvoldoende aandacht is besteed aan het onderwerp discriminatie.

In de RI&E is de aanwezigheid van het risico discriminatie niet onderkend.

In het Plan van Aanpak is niet opgenomen dat het risico op ongewenste omgangsvormen/discriminatie aanwezig is en welke beheersmaatregelen getroffen worden om het te voorkomen dan wel de gevolgen ervan zo veel mogelijk te beperken.

De volgende **overtreding(en)** is/zijn geconstateerd:

1. U beschikte niet over een schriftelijke actuele, deugdelijke en volledige risico-inventarisatie en -evaluatie.

Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid heeft u niet in een actuele inventarisatie en evaluatie schriftelijk vastgelegd welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich meebrengt. De risico-inventarisatie en -evaluatie bevat onvoldoende beschrijving van de gevaren en de risico-beperkende maatregelen (ten aanzien van ongewenste omgangsvormen/discriminatie) en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers.

Dit is een overtreding van artikel 5, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet.

2. Uw werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting (discriminatie). In het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie zijn de risico's ten aanzien hiervan onvoldoende beoordeeld en worden in het plan van aanpak, met inachtneming van de stand van de wetenschap, onvoldoende maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om (de gevolgen van) psychosociale arbeidsbelasting (discriminatie) te voorkomen of te beperken.

Dit is een overtreding van artikel 2.15, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Ik heb het voornemen u hiervoor een eis te stellen (zie bijlage 1).

De risico-inventarisatie en -evaluatie (inclusief plan van aanpak) dient (opnieuw) getoetst te worden door een gecertificeerde Arbodienst (als u de zogenaamde 'vangnetregeling' gebruikt) of door een gecertificeerde kerndeskundige (als u de zogenaamde 'maatwerkregeling' mag gebruiken).

Gedragscode, -regels

Tijdens het beleidsdocumentengesprek werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- Er een gedragscode is vastgesteld waarin doeltreffende gedragsregels zijn opgenomen voor de onderlinge communicatie, en omgang tussen werknemers waaraan werknemers zich dienen te houden, alsmede gedragsregels voor gelijke behandeling op het werk. Men erkent dat de 12 verboden discriminatiegronden hier niet in zijn opgenomen.
- Er afspraken zijn gemaakt en maatregelen zijn vastgelegd over hoe de werkgever optreedt tegen werknemers die zich schuldig maken aan ongewenst gedrag/discriminatie (sanctiebeleid).
- De ondernemingsraad is betrokken bij het opstellen van de gedragscode, -regels.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Tijdens het beleidsdocumentengesprek is als aandachtspunt besproken dat u niet de 12 verboden discriminatiegronden in uw gedragscode en andere beheersmaatregelen heeft opgenomen.

Ik vertrouw er op dat u de ontbrekende gronden hier zo spoedig mogelijk in opneemt.

Tijdens het gesprek met de integriteitscoördinator werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- De gedragscode voor alle medewerkers geldt, ook voor leidinggevenden en wethouders.
- Alle incidenten gemeld dienen te worden via het meldpunt integriteit. Er geldt een meldplicht voor iedere medewerker, met uitzondering voor de vertrouwenspersonen.
- Er een integriteitsbeleid is maar dat de uitvoering er nog niet is.

Tijdens het gesprek met leidinggevenden werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- *"Als een medewerker vindt dat hij iets moet melden dan moet hij dat doen."*
- 5 Leidinggevenden zeggen te weten of en wanneer de werkgever aangifte bij politie doet.
- 1 leidinggevende denkt niet dat iedereen zijn rol weet met betrekking tot aangifte doen bij politie van discriminatie/ongewenste omgangsvormen, als het zich zou voordoen.
- 1 leidinggevende zegt: *"In geval van ongewenste omgangsvormen is het niet helemaal duidelijk in welk geval aangifte gedaan zou worden bij politie."*

Na bestudering van de documenten, en rekening houdend met voornoemd aandachtspunt, is vastgesteld dat u op het gebied van 'ongewenste omgangsvormen' en in het bijzonder ten aanzien van discriminatie voldoende doeltreffende gedragsregels heeft vastgesteld voor onderlinge communicatie en omgang tussen werknemers, waaraan alle werknemers zich dienen te houden. Ik vertrouw er op dat u het aangiftebeleid bij alle medewerkers/leidinggevenden bekend maakt.

Vertrouwenspersoon

Tijdens het beleidsdocumentengesprek werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- Dit onder de paraplu van integriteit valt. Er zijn ^{10.2.e} ^{10.2.e} vertrouwenspersonen en ^{10.2.e} e mensen van het meldpunt integriteit hiervoor beschikbaar.
- De vertrouwenspersonen onpartijdig, onafhankelijk en deskundig zijn.
- Dat de vertrouwenspersonen jaarlijks rapporteren opdat het als sturingsinformatie gebruikt kan worden om ongewenst gedrag terug te dringen.

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

De ondernemingsraad geeft te kennen dat evaluatie en rapportage is toegezegd c.q. afgesproken maar dat deze nog niet verschenen is.

Tijdens het gesprek met medewerkers/leidinggevenden werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- Niet iedere medewerker het vertrouwen heeft in de (onafhankelijkheid en onpartijdigheid van de) vertrouwenspersonen, danwel in (de onafhankelijkheid en onpartijdigheid van) het interne meldpunt.
- Niet iedere medewerker zich serieus genomen voelt.

Tijdens het gesprek met de integriteitscoördinator werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- ^{10.2.e}
- ^{10.2.e}
- Er geen externe vertrouwenspersonen meer zijn. Iedereen kan zich nu rechtstreeks melden bij het externe meldpunt.
- Er 29 (integriteits)kwesities bekend zijn. Afgelopen jaar zijn er geen meldingen gedaan omdat het systeem toen nog niet was ingevoerd.

Nadat de inspecteur enkele casussen voorgehouden heeft bleek dat niet alle, bij de OR bekend zijnde, integriteitsincidenten bekend zijn bij het meldpunt. Door de inspecteur is daarbij aangegeven dat sommige medewerkers te kennen hebben gegeven dat zij door het meldpunt terug verwezen zijn om eerst zelf te gaan sparren met collega's/leidinggevende vooraleer de melding geregistreerd zou worden.

Door de integriteitscoördinator werd o.a. als argument opgevoerd dat het beleid van meldplicht pas 1 jaar oud is. Medewerkers met integriteitsincidenten die van vóór die meldplichtdatum zijn, zouden nog geweest moeten worden op de meldplicht opdat onderzoek door het meldpunt alsnog kan plaats vinden.

De OR geeft te kennen dat er enkele medewerkers/melders zijn die aan de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersonen twifelen. Het is voor de OR onduidelijk of medewerkers beseffen dat de vertrouwenspersonen er ook voor discriminatie/pesten zijn.

Bij de OR is de vraag aanwezig of de vertrouwenspersonen zich niet te veel richten op ondersteuning van het management in plaats van steun bieden voor medewerkers.

Sommige medewerkers hebben incidenten wel met OR besproken maar niet met het meldpunt vanwege het gebrek aan vertrouwen in het intern meldpunt.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Uit gesprekken en bestudering van de documenten is gebleken dat u meerdere vertrouwenspersonen heeft aangesteld waar personeelsleden zich toe kunnen wenden als zij in hun werk met ongewenst gedrag (waaronder discriminatie) worden geconfronteerd. Dit geldt voor gedrag van collega's, leidinggevenden of derden. U heeft (echter) onvoldoende aangetoond dat de interne vertrouwenspersonen en het intern meldpunt onpartijdig, onafhankelijk en deskundig zijn / het vertrouwen van de medewerkers hebben.

De volgende **overtreding** is geconstateerd:

3. Uw werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting (discriminatie). In het kader van de risico-inventarisatie en – evaluatie zijn de risico's ten aanzien hiervan onvoldoende beoordeeld en worden in het plan van aanpak, met inachtneming van de stand van de wetenschap, onvoldoende maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om (de gevolgen van) psychosociale arbeidsbelasting (discriminatie) te voorkomen of te beperken.

Dit is een overtreding van artikel 2.15, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Ik heb het voornemen u hiervoor een eis te stellen (zie bijlage 1).

Klachtenregeling en -commissie

Tijdens het beleidsdocumentengesprek werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- De werkgever een Regeling integriteitsmeldingen 2015 heeft opgesteld voor werknemers die een melding willen indienen over ongewenst gedrag/discriminatie van/door collega's/derden/leidinggevenden, waarmee zij geconfronteerd zijn/worden.
- Volgens de heer ^{10.2.e} (e-mail d.d. 11 januari 2017) de gemeente Maastricht voorheen een interne klachtencommissie had. Nu wordt volgens hem de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van de landelijke klachtencommissie Ongewenst Gedrag van de Vereniging Nederlandse Gemeenten.

Tijdens het gesprek met medewerkers/leidinggevenden werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- Diverse medewerkers niet weten of zij extern een klacht kunnen indienen.

De OR geeft aan dat er geen (aparte) klachtenregeling meer bestaat binnen de gemeente. Zij stelt: *"D.w.z. als er iets mis is op dit gebied waar kan men dan een klacht indienen? De Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de gemeentelijke overheid wordt wel vermeld in de regeling maar verder wordt geen uitleg gegeven. De vraag is of dit beter kan/moet?"*

Volgens de OR weten medewerkers niet of de werkgever een klachtenregeling heeft opgesteld (hoe en waar klacht indienen?). Die is er volgens de OR niet meer omdat er een soort van 'verzamelregeling' integriteit in de gemeente is opgesteld waarin alles is vervat. *Daarin wordt alleen maar kort verwezen naar een externe klachtencommissie.*

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Beleidsdocumentatiebevindingen:

- Op basis van de Regeling integriteitsmeldingen zijn medewerkers o.a. verplicht een vermoeden van een integriteitskwesitie intern aan de orde te stellen bij het intern meldpunt inzake:
Een vermoeden van ongewenst gedrag dat valt binnen de begrippen seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten zoals bedoeld... in de Arbeidsomstandighedenwet, alsmede discriminatie zoals bedoeld in de Algemene Wet Gelijke Behandeling.
- Op basis van de Regeling integriteitsmeldingen kan de melder zijn vermoeden van een integriteitskwesitie melden bij het extern meldpunt indien hij het niet eens is met het standpunt en kennisgeving door het bevoegd gezag of rechtstreeks wanneer zwaarwegende belangen de toepassing van de interne meldingsprocedure in de weg staan.
- Op intranet staat vermeld dat:
'Er kan soms zwaarwegend belang zijn om extern een formele melding te doen. Ook daarin kun je de VPI om advies vragen! Voor externe meldingen zijn er 2 kanalen:
 1. *Onderzoeksraad Integriteit Overheid...voor vermoedens van integriteitsschendingen en misstanden;*
 2. *Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid...voor vermoedens van ongewenst gedrag.'*
- Volgens artikel 21 van de Regeling integriteitsmeldingen is de Regeling Melding vermoeden misstand van de Gemeente Maastricht en de regeling Klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid, in tegenstelling tot hetgeen de heer ^{102e} aangeeft en hetgeen vermeld staat op intranet, echter ingetrokken.

U beschikt voor meldingen over een intern en extern meldpunt. Het interne meldpunt wordt echter niet door iedere medewerker als onafhankelijk/onpartijdig beschouwd en geniet niet bij iedere medewerker het vertrouwen.

U heeft onvoldoende aangetoond of u beschikt over een klachtencommissie.

U heeft onvoldoende aangetoond hoe de samenstelling van het externe meldpunt is. U heeft onvoldoende aangetoond dat deze onpartijdig, onafhankelijk en deskundig is.

Uit gesprekken en bestudering van de documenten is gebleken dat u beschikt over een Regeling Melding vermoeden misstand maar dat u niet beschikt over een klachtenregeling bij ongewenst gedrag waarin duidelijk is aangetoond waar een klacht ingediend kan worden.

U heeft tevens onvoldoende duidelijk aangetoond dat uw beleid voorziet in het onderzoeken en afhandelen van een klacht door een onpartijdige, onafhankelijke en deskundige klachtencommissie.

De volgende **overtreding** is geconstateerd:

4. Uw werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting (discriminatie). In het kader van de risico-inventarisatie en – evaluatie zijn de risico's ten aanzien hiervan onvoldoende beoordeeld en worden in het plan van aanpak, met inachtneming van de stand van de wetenschap, onvoldoende maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om (de gevolgen van) psychosociale arbeidsbelasting (discriminatie) te voorkomen of te beperken.

Dit is een overtreding van artikel 2.15, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Ik heb het voornemen u hiervoor een eis te stellen (zie bijlage 1).

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Voorlichting en onderricht

Tijdens het beleidsdocumentengesprek werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- Door de werkgever niet actief periodiek voorlichting en onderricht wordt gegeven aan werknemers met betrekking tot gewenste en ongewenste omgangsvormen (waarbij de 12 verboden discriminatiegronden worden benoemd) binnen de organisatie. Nieuwe medewerkers krijgen de nieuwe regeling integriteitsmelding bij hun introductie, maar zittende medewerkers worden niet actief geïnformeerd door de werkgever.
- Door de werkgever voldoende actief voorlichting en onderricht wordt gegeven aan de werknemers met betrekking tot de gedragscode, -regels.
- Door de werkgever niet actief voorlichting en onderricht wordt gegeven aan alle werknemers met betrekking tot de rol van vertrouwenspersoon.
- Door de werkgever onvoldoende actief voorlichting en onderricht wordt gegeven aan de werknemers met betrekking tot de klachtenregeling, en - commissie.
- Door de werkgever onvoldoende actief voorlichting en onderricht wordt gegeven aan de werknemers met betrekking tot de opvang, begeleiding en nazorg.
- Door de werkgever onvoldoende actief voorlichting en onderricht wordt gegeven aan de leidinggevenden met betrekking tot de opvang, begeleiding en nazorg.

Beleidsdocumentatiebevindingen:

- Integriteit (social intranet) vermeldt o.a.:
Het onderwerp [integriteit] is een module binnen de introductie cursus voor nieuwe medewerkers.
De module 'morele oordeelsvorming' binnen Learn@Maastricht is verplicht voor iedereen.

Tijdens het gesprek met medewerkers/leidinggevenden werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- Door de werkgever niet actief periodiek voorlichting en onderricht wordt gegeven aan alle werknemers met betrekking tot gewenste en ongewenste omgangsvormen/discriminatie (waarbij de 12 verboden discriminatiegronden worden benoemd) binnen de organisatie.
- Door de werkgever niet actief voorlichting en onderricht wordt gegeven aan alle werknemers met betrekking tot de gedragscode, -regels.

- Leidinggeevenden weten wel dat er een gedragscode is.
- Door de werkgever niet actief voorlichting en onderricht wordt gegeven aan alle werknemers met betrekking tot de rol van vertrouwenspersoon.
 - Door de werkgever niet actief voorlichting en onderricht wordt gegeven aan alle werknemers met betrekking tot de klachtenregeling, en - commissie.
 - Door de werkgever niet actief voorlichting en onderricht wordt gegeven aan alle werknemers met betrekking tot de opvang, begeleiding en nazorg.
 - Door de werkgever niet actief voorlichting en onderricht wordt gegeven aan alle leidinggeevenden met betrekking tot de opvang, begeleiding en nazorg.
 - 5 Leidinggeevenden vinden dat ze voldoende gefaciliteerd zijn in voorlichting en onderricht.
 - 1 leidinggevende vindt het heel goed wat de gemeente de laatste tijd allemaal doet op het vlak van ongewenste omgangsvormen. De kernwaarden zouden volgens de leidinggevende wel explicieter onder de aandacht gebracht kunnen worden. Hij/zij kan de kernwaarden zelf ook niet opnoemen.
 - Sommige leidinggeevenden geven periodiek (1 tot 2 x per jaar) voorlichting en onderricht met betrekking tot ongewenste omgangsvormen.
 - Een leidinggeevende zegt: *"In plannings- voortgang en beoordelingsgesprek wordt niet expliciet regulier stilgestaan bij de gedragscode, maar wel op het moment als er aanleiding voor is."*
 - Meerdere leidinggeevenden geven aan verschillende opleidingen te hebben gehad op het vlak van herkennen van ongewenste omgangsvormen. *"Er is alleen geen voorgeschreven (herhaal) frequentie."*
 - 2 leidinggeevenden geven aan dat zij niet specifiek opgeleid en getraind zijn in het herkennen van ongewenste omgangsvormen. Zij hebben wel de behoefte aan een dergelijke training. Bijvoorbeeld periodiek samen met de vertrouwenspersonen of een vervolg op morele oordeelsvorming.
 - 2 leidinggeevenden geven te kennen dat zij het onderwerp ongewenste omgangsvormen/veiligheid structureel laten terugkomen in het overleg. In een bepaald team gaat iedere medewerker in 2017 de opleiding morele oordeelsvorming doen omdat zij dat zelf willen. Het is bij de leidinggeevenden niet bekend of het een verplichting is binnen de organisatie. Beide leidinggeevenden vinden dat zij voldoende steun krijgen vanuit de organisatie op dit vlak.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

De OR geeft aan dat:

- Niet iedere medewerker weet wanneer er sprake is van pesten, arbeidsdiscriminatie en/of seksuele intimidatie en dat er 12 verboden discriminatiegronden zijn. Hierover is niet voldoende gecommuniceerd.
- Door de werkgever wordt niet voldoende periodiek voorlichting en onderricht gegeven aan de medewerkers met betrekking tot gewenste en ongewenste omgangsvormen. Er staat nauwelijks iets over op intranet en communicatie en opleiding heeft nog te weinig aandacht gehad.
- Over de gedragscode en integriteit wordt wel ruim aandacht besteed bij de introductiedag en het afleggen van eed/belofte.

- [met betrekking tot normen en waarden tussen omgang met anderen] Hier is bij de invoering van de nieuwe integriteitregeling te weinig over gecommuniceerd. Of is dit inmiddels weer deels weggezaakt.
- Medewerkers niet weten of ongeaccepteerde/ongewenste omgangsvormen zijn vastgelegd.
- Medewerkers niet bekend zijn met ongeaccepteerde omgangsvormen en de maatregelen wanneer men zich daar niet aan houdt.
- Een klein deel nu misschien zal weten wat medewerkers kunnen/moeten doen als er gediscrimineerd wordt. Hier is nog onvoldoende over gecommuniceerd.
- Waarschijnlijk alle medewerkers wel weten dat er een vertrouwenspersoon is. In elk geval voor integriteit. Onduidelijk is of medewerkers beseffen dat dit ook voor discriminatie/pesten is.
- Medewerkers niet weten of de werkgever een klachtenregeling heeft opgesteld (hoe en waar klacht indienen).
- Medewerkers niet weten of de werkgever een onpartijdige, onafhankelijke en deskundige klachtencommissie heeft ingesteld.
- Medewerkers onvoldoende of niet bekend zijn met de klachtenregeling. De werkgever heeft de medewerkers naar het gevoel van de OR daar te weinig op gewezen.
- Medewerkers beperkt weten op welke (vaste) manier incidenten (intern) gemeld dienen te worden. Sinds kort is dit wel beter vindbaar op intranet.
- Werkgever en medewerkers ten dele op de hoogte zijn waar en hoe ze (strafbare) discriminatie extern kunnen melden. Nog onvoldoende voorlichting en communicatie over geweest.
- Medewerkers niet weten of en wanneer de werkgever aangifte bij politie doet.
- Aandacht voor wat betreft de communicatie naar medewerkers toe, niet voldoende is: mensen weten niet altijd waar de info te halen is en hoe ze dus moeten handelen en bij wie ze moeten zijn. Op intranet is dit overigens wel vrij gemakkelijk terug te vinden m.b.t. integriteit. Sinds kort staat integriteit zelfs op de hoofdpagina vermeld. Het onderwerp discriminatie/pesten is slecht terug te vinden op intranet; niet met de zoekfunctie noch in de hoofdstructuur.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Uit gesprekken en bestudering van de documenten is gebleken dat werknemers onvoldoende (actief) op de hoogte waren (gesteld) betreffende:

- waaruit discriminatie kan bestaan;
- welke gedragsregels daaromtrent gelden;
- welke consequenties discriminatoire uitingen kunnen hebben;
- in welke gevallen en hoe zijn de klachtenregeling en -commissie kunnen aanspreken;

Tevens is gebleken dat niet alle leidinggevenden die toe moeten zien op het naleven van gewenst en het nalaten van ongewenst gedrag onvoldoende (actief) op de hoogte waren (gesteld) van hun taak in relatie tot discriminatie.

De volgende **overtreding** is geconstateerd:

5. Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting (discriminatie/ongewenste omgangsvormen) wordt onvoldoende voorlichting en onderricht gegeven over

de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die er op zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.

Dit is een overtreding van artikel 2.15, tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Ik heb het voornemen u hiervoor een eis te stellen (zie bijlage 1).

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Evaluatie beleid inzake discriminatie/ongewenste omgangsvormen

Tijdens het beleidsdocumentengesprek werd o.a. desgevraagd te kennen gegeven dat:

- De effectiviteit van de (beleids)aanpak van ongewenste omgangsvormen/discriminatie met bijbehorend pakket van beheersmaatregelen nog niet structureel periodiek geëvalueerd/getoetst en/of aangepast wordt. *"We hebben geborgd dat we dat binnen twee jaar na intreding zouden evalueeren; dat betekent dat het uiterlijk in voorjaar 2018 geëvalueerd zou worden."*
- De cyclische aanpak (PDCA) betreffende discriminatie wel geborgd is binnen het beleid en uitvoering, maar dat het nog niet concreet heeft plaats gevonden.

De OR geeft op de vraag: *'Zien leidinggevenden er op toe dat medewerkers zich niet schuldig maken aan discriminatie?'* Het volgende aan:

"Onvoldoende in de ogen van de OR. Er zijn concrete voorvallen hiervan bij de OR bekend. Aanpak van één bepaalde casus heeft veel te lang (twee jaar) geduurd en is door vasthoudendheid van de OR en vakbond uiteindelijk wel opgelost. Ook de leiding maakt zich schuldig aan discriminatie/pesten."

In meerdere casussen is het vastgelegde beleid met betrekking tot ongewenste omgangsvormen niet overeenkomstig uitgevoerd. Bijvoorbeeld onder verwijzing naar de wijze waarop door/namens de werkgever is gereageerd op het pestgedrag bij een medewerker bij de directie Sociale Zaken is vastgesteld dat medewerkers/leidinggevenden/werkgever zich niet houden/hielden aan de gedragscode. Op basis van de aangreikte informatie is vastgesteld dat niet in alle casussen overeenkomstig de volgende passages is gehandeld:

- **1. Goed ambtenaarschap**
*U treedt correct en respectvol op tegen...ambtenaren.
U gaat respectvol met uw collega's om, en houdt er rekening mee dat waarden en normen onderling kunnen verschillen. U bent aanspreekbaar op uw gedrag en staat open voor gefundeerde kritiek.
U bent loyaal naar uw leidinggevenden en bestuurders...U mag hen ook aanspreken op gedrag in strijd met deze code, zonder dat u zich zorgen hoeft te maken over eventuele repercussies. U mag ook vertrouwen op de loyaliteit van bestuurders en leidinggevenden naar u.*
- **9. De leidinggevende draagt het integriteitbeleid uit**
De leidinggevende geeft het goede voorbeeld, en is zich ervan bewust dat op hem extra wordt gelet. Hij is open over zijn manier van werken en is aanspreekbaar op zijn werkwijze en houding naar zijn medewerkers...Hij

bespreekt integriteit en deze code tenminste eenmaal per jaar in het werkoverleg en tijdens functioneringsgesprekken.

De leidinggevende is alert op risicogevoelige situaties waarin medewerkers terecht kunnen komen en draagt bij aan hun weerbaarheid daartegen.

De leidinggevende spreekt zijn medewerkers aan op dubieus gedrag, maakt met hen daarover afspraken en treft zonodig maatregelen om herhaling te voorkomen.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

▪ **Naleving Gedragscode**

De werking van de gedragscode wordt periodiek, tenminste éénmaal per jaar, besproken...op individueel niveau...in het jaarlijkse functioneringsgesprek en als de actualiteit daar aanleiding toe geeft.

Zowel medewerker als lijnmanager kunnen dilemma's en ongewenst gedrag te allen tijde bilateraal ter sprake brengen. Integriteit wordt een verplicht beoordelingscriterium.

Gedrag in strijd met de gedragscode kan plichtsverzuim opleveren, en als zodanig aanleiding vormen tot het treffen van disciplinaire maatregelen.

Maar belangrijker vinden wij het, dat deze code ons kan helpen op onze gezamenlijke ontdekkingsstocht naar een gedeelde opvatting over het gewenste en ongewenste gedrag in onze organisatie.

▪ **Vertrouwenspersoon**

Een vertrouwenspersoon oordeelt over de werking en interpretatie van de code en beoordeelt of bepaald gedrag in strijd is met de code. Naar de letter of de geest.

Op basis van de aangereikte informatie is bij niet alle medewerkers het vertrouwen aanwezig in hetgeen is gesteld in de Regeling integriteitsmeldingen.

▪ **Artikel 2 Meldplicht**

Iedere medewerker van de gemeente Maastricht is verplicht een vermoeden van een integriteitskwestie intern aan de orde te stellen bij het intern meldpunt.

▪ **Artikel 3 Bescherming van de melder**

Lid 2 De ambtenaar zal als gevolg van de melding van een vermoeden van een integriteitskwestie geen nadelige gevolgen ondervinden voor zijn rechtspositie...

Lid 3 Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat de melder ook op andere wijze bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen van de melding ondervindt.

Op basis van de aangereikte informatie is vastgesteld dat niet in alle gevallen overeenkomstig de kernwaarden gerechtigheid, betrouwbaarheid en openheid zoals verwoord in de Beleidsnota integriteit, is gehandeld.

Hierin wordt o.a. gesteld dat:

"Dit alles vereist een veilige werkomgeving, waarin iedereen zich, zonder over zijn schouder te hoeven kijken, moet kunnen uitspreken. Waarin we op een respectvolle wijze met elkaar omgaan zonder misbruik te maken van positie....waarin leidinggevendenden daarop coachen, maar zichzelf ook openstellen voor kritiek op hun eigen gedrag. Waarin ieders mening serieus meeweegt. Waarin iedereen zich kwetsbaar opstelt en het eigen

gedrag ter discussie durft te stellen. Waarin respect is voor afwijkende opvattingen.

De ambtelijke en bestuurlijke top van de organisatie heeft een andere, cruciale rol bij het uitdragen van het integriteitbeleid. Het belang van de voorbeeldfunctie van de top kan niet genoeg worden benadrukt: er wordt altijd eerst 'naar boven' gekeken als leidinggevend en medewerkers op hun gedrag worden aangesproken.

Integriteit is een kerncompetentie, die een belangrijke basis vormt voor het ambtelijk functioneren. Daarom is het logisch dat, integriteit als gesprekstema bij functionerings- en beoordelingsgesprekken wordt opgevoerd.

Handhaving

Maar wat te doen als het eens fout gaat? Een integere organisatie creëert duidelijkheid omtrent de (on)gewenste gedragsvormen, onderzoekt vermeende schendingen tegen het integriteitbeleid en treft adequate maatregelen om herhaling te voorkomen. Voor zover het om ernstige schendingen met strafrechtelijke consequenties gaat, zoals bijvoorbeeld fraude, valsheid in geschrifte of diefstal van gemeente-eigendommen, ligt de zaak duidelijk. Maar hoe ga je om met een leidinggevende, die bij herhaling misbruik maakt van zijn positie in de omgang met zijn medewerkers, of met de medewerker die zich regelmatig denigrerend uitlaat over de religieuze overtuiging of het uiterlijk van een collega? Ook de gemeente zélf heeft machtsmiddelen om dwang op het gedrag van medewerkers en leidinggevend uit te kunnen oefenen, variërend van het voeren van een correctiegesprek met betrokkene, het geven van een slechte beoordeling (integriteit is immers een beoordelingscriterium) met de daaraan verbonden consequenties tot aan het treffen van disciplinaire maatregelen toe. Daarvan is het disciplinair strafontslag, zonder recht op een ontslaguitkering, het zwaarste middel.

De vraag is, of we als organisatie deze maatregelen ook consequent willen hanteren, zonder aanzien des persoons. Een organisatie, die betrouwbaar wil zijn, kan niet anders. Dat kenmerkt zich door consequent voorbeeldgedrag van leidinggevend en bestuurders, maar ook door de bereidheid om corrigerende maatregelen te treffen als dat nodig is. Desnoods een sanctiebeleid formuleren en uitvoeren. Zeggen wat we doen, dus."

De OR stelt dat:

In eerste aanleg is er in de ogen van de OR goed beleid, instrumenten en regelgeving aanwezig op het gebied van integriteit en onlangs opnieuw vastgesteld. De link naar discriminatie/pesten is echter niet duidelijk volgens de OR. Ook is de uitvoering van beleid en regelgeving ons inziens een ander verhaal en behoeft zeker nog de nodige aandacht gezien de signalen die de OR breder heeft ontvangen.

Tijdens de inspectie is vastgesteld dat niet in alle gevallen gehandeld is conform hetgeen uw beleid (in de bestaande maatregelen;gedragscode, klachtenregeling, regeling integriteitsmeldingen) voorschrijft. De uitvoering is niet in alle gevallen

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

overeenkomstig uw beleid. Het risico van ongewenst gedrag is (daardoor) niet in alle voorkomende gevallen zoveel mogelijk voorkomen, danwel de gevolgen ervan zoveel mogelijk beperkt.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Uit gesprekken en bestudering van de documenten is gebleken dat u onvoldoende regelmatig de effectiviteit van de (beleids)aanpak van ongewenste omgangsvormen/discriminatie, met bijbehorende beheersmaatregelen, heeft geëvalueerd, getoetst en aangepast.

De volgende **overtreding** is geconstateerd:

- 6.** U heeft het arbeidsomstandighedenbeleid onvoldoende regelmatig getoetst aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en/of de maatregelen niet zo dikwijls aangepast als de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft.

Uw werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting (discriminatie). In het kader van de risico-inventarisatie en – evaluatie zijn de risico's ten aanzien hiervan onvoldoende beoordeeld en worden in het plan van aanpak, met inachtneming van de stand van de wetenschap, onvoldoende maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om (de gevolgen van) psychosociale arbeidsbelasting (discriminatie) te voorkomen of te beperken.

Dit is een overtreding van artikel 2.15, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Ik heb het voornemen u hiervoor een eis te stellen (zie bijlage 1).

Op woensdag 5 april 2017 heeft de arbeidsinspecteur de bevindingen mondeling teruggekoppeld aan u, de gemeentesecretaris de heer ^{10.2.e} . Hierbij waren aanwezig de heer ^{10.2.e} (^{10.2.e}), mevrouw ^{10.2.e} (^{10.2.e}), mevrouw ^{10.2.e} (^{10.2.e}) en de heer ^{10.2.e} (^{10.2.e}).

In dit gesprek is u o.a. medegedeeld dat ISZW het beleid inspecteert en niet individuele ongewenste omgangscasussen. Aan de hand van de bij de inspecteur bekend gemaakte casussen heeft de inspecteur vastgesteld dat niet in alle gevallen het bestaande beleid overeenkomstig is uitgevoerd.

De reden voor deze mondelinge terugkoppeling is gelegen in het gegeven dat er diverse zorgwekkende/soms nog steeds voortdurende ongewenste omgangscasussen bekend zijn gemaakt bij de inspecteur. In niet alle gevallen heeft de inspecteur beide kanten van het verhaal kunnen horen / te horen gekregen. Van belang is dat de bij de OR bekende casussen (die nog niet allemaal gemeld/geregistreerd zijn bij het meldpunt) goede opvolging krijgen. Niet alle medewerkers die slachtoffer zijn geworden van ongewenste omgangsvormen hebben tot op heden goede opvang, nazorg en begeleiding gekregen. Daders van ongewenste omgangsvormen gaan in sommige gevallen nog steeds door. Leidinggevendenden hebben niet in alle gevallen adequaat en overeenkomstig het beleid gehandeld en zouden soms zelfs meedoen aan discriminatie en pesten.

De rol van leidinggevenden is cruciaal in ongewenste omgangsvormenkwesties. Goed voorbeeldgedrag vanuit de leiding is bepalend voor het beheersen van het risico.

De inspecteur vermeldt de bij hem bekend gemaakte namen van daders van ongewenste omgangsvormen uit zorgvuldigheid niet in deze brief omdat hij niet de beide kanten van het verhaal heeft gehoord en daardoor niet beide perspectieven kan vermelden. Zoals eerder vermeld is het ook niet de verantwoordelijkheid van de inspecteur om onderzoek te verrichten naar casussen, dit is de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Medewerkers en OR hebben de inspecteur medegedeeld dat niet alle casussen zijn gemeld bij het meldpunt. Hierdoor heeft de werkgever geen volledig beeld van aard en omvang van het risico met betrekking tot ongewenste omgangsvormen/discriminatie.

Om een goed beeld te hebben is het wel van belang dat de bij de OR bekende casussen onderzocht worden conform het beleid binnen de gemeente. U wordt verzocht om te zorgen dat in alle casussen gehandeld wordt conform uw beleid van registratie, onderzoek en opvolging.

De bij de inspecteur bekend gemaakte namen van daders zijn in het terugkoppelgesprek mondeling aan u meegedeeld opdat u als werkgever uw verantwoordelijkheid kan nemen in het onderzoeken van de bij de inspecteur bekend gemaakte ongewenste omgangsvormen.

De namen van de daders zijn geregistreerd in het registratiesysteem van ISZW opdat bij een herinspectie nagegaan kan worden welke beleidsmaatregelen door de werkgever zijn/worden genomen om het risico van ongewenste omgangsvormen/discriminatie te voorkomen dan wel de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken.

Wat moet u doen?

Met betrekking tot de overtredingen genoemd onder 1 tot en met 6, kunt u binnen 2 weken na dagtekening van deze brief uw zienswijze op de voorgenomen eisen kenbaar maken. Hierover leest u meer in bijlage 1.

Wellicht ten overvloede informeer ik u dat uw ondernemingsraad op grond van artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden (WOR) instemmingrecht heeft ten aanzien van de wijze waarop u uw arbobeleid inricht. De Inspectie SZW is niet bevoegd de WOR te handhaven. Dus hoort het hebben van deze instemming niet tot de inhoud van deze eis.

Volledigheidshalve wijs ik u er op dat uw beleid inzake arbeidsdiscriminatie dient te (blijven) bestaan uit de volgende beleidsmaatregelen:

1. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en Plan van Aanpak (PvA)
2. Gedragsregels
3. Klachtenregeling en -commissie
4. Vertrouwensperso(o)n(en)
5. Voorlichting en onderricht
6. Speciale instructie en rol voor leidinggevenden inzake discriminatiebeleid
7. Evaluatie van het beleid

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Deze maatregelen zijn gebaseerd op artikel 3, vierde lid en artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 2.15, eerste lid en tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Meer informatie over de beleidsmaatregelen vindt u in de bijlage 2.

In bijlage 1 staan, overeenkomstig de geconstateerde overtredingen, de voorgenomen eisen ofwel de toelichting op welke wijze de overtredingen dienen te worden opgeheven, vermeld.

In bijlage 2 treft u alle onderdelen aan op het onderwerp discriminatie die u volgens de huidige stand der wetenschap dient te hebben geregeld binnen uw organisatie.

De zienswijze kan schriftelijk of mondeling kenbaar gemaakt worden.

Een schriftelijke reactie dient u naar het adres bovenaan deze brief te verzenden t.a.v. de heer ^{10.2.e}. U wordt dan verzocht het kenmerk en de datum van deze brief te vermelden.

U kunt ook telefonisch contact opnemen met de in de aanhef vermelde contactpersoon.

Als er niet binnen twee weken na dagtekening van deze brief een reactie van u (en/of de betrokken werknemers) is ontvangen, ga ik er van uit dat er geen gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid uw zienswijze te geven. De eisen zullen daarna zo spoedig mogelijk schriftelijk aan u worden bevestigd.

Deze brief is geen beschikking in de zin van artikel 1:3, tweede lid van de Algemene wet bestuursrecht. Dat betekent dat u geen bezwaar kunt indienen tegen wat er in deze brief staat over de hiervoor genoemde overtredingen.

Meer informatie over de Arbeidsomstandighedenwetgeving, de Arbeidstijdenwet en de handhaving door de Inspectie SZW vindt u op:

www.inspectieszw.nl/arbeidsomstandigheden. Daar kunt u onder "Toezicht en handhaving" ook lezen wat 'soortgelijke overtredingen' zijn en, indien aanwezig, vindt u op www.inspectieszw.nl/publicaties bij 'Soort publicatie' met de keuze 'Arbobrochures' een brochure over arbeidsveiligheid speciaal voor uw branche.

Mogelijk is er een arbocatalogus voor uw branche beschikbaar. Meer informatie hierover vindt u eventueel op www.arboportaal.nl/externe-bronnen/inhoud/arbocatalogi. Hierbij wil ik wel opmerken dat uit een in 2015 uitgevoerde analyse van catalogi op de onderwerpen "ongewenste omgangsvormen" en "discriminatie" bleek dat veel catalogi niet of slechts summier informatie over deze onderwerpen bevatten. Het kan zijn dat in de voor u bedoelde catalogus deze informatie (inmiddels) wel is opgenomen. Voor uw branche kunt u daar lezen of deze inderdaad maatregelen heeft beschreven en welke maatregelen u kunt nemen om aan de wettelijke bepalingen te voldoen. Andere maatregelen blijven ook mogelijk, als die hetzelfde beschermingsniveau geven.

De 'Zelfinspectietool Werkdruk en Ongewenst gedrag' is een hulpmiddel waarmee u de aanpak voor psychosociale arbeidsbelasting onderwerpen zelf kunt checken. U kunt deze vinden via <http://werkdrukenongewenstgedrag.zelfinspectie.nl/>.

Directie Arbo

Datum
14 april 2017

Onze referentie
A1312/338/03

Een afschrift van deze brief is verzonden aan uw medezeggenschapsorgaan.

Hoogachtend,
De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
de teamleider Arbo,

10 2 e

Bijlagen:

1. Kennisgeving van de voorgenomen eisen
2. Aanvullende informatie arbeidsdiscriminatie
3. Brief OR

Bijlage 1 (Kennisgeving van de voorgenomen eisen)

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Deze bijlage behoort bij de inspectiebrief met kenmerk A1312/338/03 naar aanleiding van de inspectie op dinsdag 22 november 2016, donderdag 5 januari, donderdag 26 januari, donderdag 2 februari, woensdag 8 februari, woensdag 22 februari en donderdag 2 maart 2017 door de heer ^{10.2.e}, arbeidsinspecteur bij de Inspectie SZW, op de arbeidsplaats:

**Gemeente Maastricht
Mosae Forum 10
6201 BZ Maastricht**

KENNISGEVING VAN DE VOORGENOMEN EIS(EN)

Overtreding (1 en 2)

Risico-inventarisatie en -evaluatie en toetsing door gecertificeerde deskundige

Naar aanleiding van de genoemde overtreding onder punt 1 en 2 van de brief met bovenvernoemd kenmerk heb ik, de heer ^{10.2.e}, het voornemen, daartoe bevoegd op basis van de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 27, u de volgende eis te stellen ter invulling van:

- **Artikel 5, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet.**
- **Artikel 2.15, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.**

Voorgenomen eis

U dient de gronden ten aanzien waarvan uw werknemers gediscrimineerd kunnen worden te inventariseren (bijvoorbeeld geslacht, leeftijd, fysieke aandoening, full- of parttime: zie bijlage 2 voor meerdere aspecten) en de manieren waarop dat plaats kan vinden (b.v. 'rotklusjes' geven, pesten, ongelijk oordeel zelfde prestaties: zie bijlage 2 voor meer manieren of uitingen).

U legt de resultaten daarvan vast in uw RI&E. Vervolgens beschrijft u in een plan van aanpak (PvA) de maatregelen die u inzake het voorkomen van discriminatie treft, met daarbij de realisatietermijnen. De maatregelen dienen conform het PvA te worden geïmplementeerd. De maatregelen (met de termijnen) die u op grond van deze eis dient te treffen kunt u in het PvA opnemen.

De risico-inventarisatie en -evaluatie (inclusief plan van aanpak) dient (opnieuw) getoetst te worden door een gecertificeerde Arbodienst (als u de zogenaamde 'vangnetregeling' gebruikt) of door een gecertificeerde kerndeskundige (als u de zogenaamde 'maatwerkregeling' mag gebruiken). Het toetsen van de RI&E is gebaseerd op artikel 14, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet. Het mogen gebruiken van de maatwerkregeling is gebaseerd op de voorwaarden genoemd in artikel 14, negende lid van de

Arbeidsomstandighedenwet. Hierin is geregeld dat de maatwerkregeling toegepast mag worden als de collectieve arbeidsovereenkomst dat toestaat of als de ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging daar schriftelijk toestemming voor geeft.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

De werkgever is verplicht de volgende vier taken af te nemen bij een gecertificeerd deskundige of een gecertificeerde Arbodienst:

- Toetsen RI&E (bij 25+ medewerkers en/of geen branche-RI&E)
- Ziekteverzuimbegeleiding
- (P)AGO
- Aanstellingskeuring

Als de werkgever gebruik maakt van de maatwerkregeling bij toetsing van RI&E dienen diensten te worden afgenomen van BIG-geregistreeerde bedrijfsartsen en/of de volgende gecertificeerde arbodeskundigen: hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënisten en arbeids- en organisatiedeskundigen (artikel 14, eerste van de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 2.7, tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit).

Let op! Een gecertificeerde MVK'er mag géén RIE toetsen conform arbowet- en regelgeving. Artikel 2.7 van het Arbeidsomstandighedenbesluit heeft het over deskundigen en over de afgifte van een certificaat van bekwaamheid in dit kader. Artikel 2.16 Arbeidsomstandighedenregeling geeft vervolgens aan dat het voor wat betreft artikel 2.7 tweede lid moet gaan om een persoonscertificaat Hogere veiligheidskundige.

Indien bovenstaande taken worden afgenomen bij één of meer (zelfstandige) gecertificeerde deskundigen, dient er schriftelijke toestemming te zijn van de OR/PvT voor het toepassen van de zogenaamde maatwerkregeling. Deze toestemming kan ook schriftelijk in de CAO geregeld zijn. Is deze aanwezig dan hoeft de werkgever de vier verplichte taken niet bij een gecertificeerde Arbodienst af te nemen. Dan mag de RI&E door een van de gecertificeerde kerndeskundigen getoetst worden en mag de verzuimbegeleiding, het arbeidsgezondheidskundig onderzoek ('AGO') en de aanstellingskeuring onder verantwoordelijkheid van een gecertificeerde bedrijfsarts plaatsvinden.

Is er geen schriftelijke toestemming van OR/PvT of CAO, dan valt uw organisatie onder de zogenaamde vangnetregeling en dienen bovenstaande taken te worden afgenomen bij een gecertificeerde Arbodienst.

Wanneer de eis definitief wordt moet u binnen een termijn van 6 maanden aan het gestelde in de eis hebben voldaan.

Overtreding (3)

Vertrouwenspersoon

Naar aanleiding van de genoemde overtreding onder punt 3 van de brief met bovenvernoemd kenmerk heb ik, de heer ^{10.2.e}, het voornemen, daartoe bevoegd op basis van de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 27, u de volgende eis te stellen ter invulling van:

▪ **Artikel 2.15, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.**

Directie Arbo

Voorgenomen eis

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

U dient de volgende maatregelen te treffen:

- U heeft een of meerdere vertrouwenspersonen aangesteld (dit kan/mag intern of extern).
- Een vertrouwenspersoon heeft een op de functie gerichte training of opleiding gevolgd, dan wel beschikt over aan te tonen deskundigheid.
- De taken, rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon zijn omschreven en zijn bekend gemaakt binnen de organisatie.
- Tevens heeft u de wijze waarop de vertrouwenspersoon bereikt kan worden binnen de organisatie bekend gemaakt.
- Een vertrouwenspersoon dient onafhankelijk te zijn. Dat betekent dat er geen sprake mag zijn van tegenstrijdige belangen. Dit kan het geval zijn in posities die beoordelend of hiërarchisch van aard zijn. Een personeelsmanager of leidinggevende wordt daarbij doorgaans als onvoldoende onafhankelijk beschouwd. U heeft zich er van verzekerd hoe de onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid van de vertrouwensperso(o)n(en) gerealiseerd wordt.

Wanneer de eis definitief wordt moet u binnen een termijn van 6 maanden aan het gestelde in de eis hebben voldaan.

Overtreding (4)

Klachtenregeling en -commissie

Naar aanleiding van de genoemde overtreding onder punt 4 van de brief met bovenvernoemd kenmerk heb ik, de heer ^{10.2.e}, het voornemen, daartoe bevoegd op basis van de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 27, u de volgende eis te stellen ter invulling van:

▪ **Artikel 2.15, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.**

Voorgenomen eis

U dient een klachtenregeling op te stellen en een onafhankelijke klachtencommissie in te stellen.

In de klachtenregeling dient te staan aangegeven:

- Op welke wijze werknemers, indien zij met ongewenst gedrag op de werkvloer te maken hebben gehad, een klacht kunnen indienen.
- Op welke wijze en binnen welke termijn de klacht in behandeling wordt genomen en afgehandeld.
- Op welke wijze is voorzien in de onafhankelijkheid (onpartijdigheid) van de klachtencommissie.
- Op welke wijze de klachtbehandeling afgesloten wordt.
- Op welke wijze er een terugkoppeling plaats vindt aan de werkgever.
- Op welke wijze er een terugkoppeling plaats vindt aan de klager.

Ten aanzien van de onafhankelijke klachtencommissie dient u aan te geven:

- Wie zitting nemen in de commissie (inclusief eventuele plaatsvervangers).

- Op welke wijze de deskundigheid van de leden gewaarborgd is.
- Op welke wijze de onafhankelijkheid van de leden gewaarborgd is.
- Op welke wijze de onpartijdigheid van de leden gewaarborgd is.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Wanneer de eis definitief wordt moet u binnen een termijn van 6 maanden aan het gestelde in de eis hebben voldaan.

Overtreding (5)

Voorlichting en onderricht

Naar aanleiding van de genoemde overtreding onder punt 5 van de brief met bovenvernoemd kenmerk heb ik, de heer ^{10.2.e}, het voornemen, daartoe bevoegd op basis van de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 27, u de volgende eis te stellen ter invulling van:

- **Artikel 2.15, tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.**

Voorgenomen eis

U dient de volgende maatregelen te treffen:

- Werknemers voorlichting geven over wat discriminatie is (b.v. inzake geslacht, leeftijd, part- of fulltime, nationaliteit). Ook maakt u duidelijk welke gedragingen of manieren ongeoorloofd zijn (b.v. pesten, steeds de 'rotklussen' aan zelfde iemand geven, ongelijke ontwikkelkansen of beoordelingscriteria, sommige grapjes, geluiden of beelden). In bijlage 2 staat meer informatie over discriminatiegronden en ongewenste gedragingen/manieren. Tevens geeft u aan wat de consequenties zijn als werknemers andere werknemers discriminerend bejegenen. Deze informatie zal zich tevens richten op:
 - Hoe de vertrouwensperso(o)n(en) bereikt kan/kunnen worden, in welke gevallen dat kan en wat medewerkers daarvan mogen verwachten.
 - Hoe de klachtencommissie en -regeling aangesproken kan worden, in welke gevallen dat kan en wat medewerkers daarvan mogen verwachten.
- Leidinggevend(en) die toezicht houden voorlichting geven op bovenstaande punten maar ook onderrichten in het signaleren, voorkomen en tegengaan van ongewenste gedragingen van werknemers. U blijft zich ervan overtuigen dat bovenstaande informatie inderdaad bij de werknemers aangekomen en beklijft is.

Wanneer de eis definitief wordt moet u binnen een termijn van 6 maanden aan het gestelde in de eis hebben voldaan.

Overtreding (6)

Evaluatie beleid inzake discriminatie/ongewenste omgangsvormen

Naar aanleiding van de genoemde overtreding onder punt 6 van de brief met bovenvernoemd kenmerk heb ik, de heer ^{10.2.e}, het voornemen, daartoe

bevoegd op basis van de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 27, u de volgende eis te stellen ter invulling van:

- **Artikel 2.15, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.**

Voorgenomen eis

U dient te bepalen op welke wijze (hoe en door wie) en op welke momenten (herhalingsfrequentie en in welke situaties) u nagaat of:

- De werknemers voldoende op de hoogte zijn van de gedragsregels en van de consequenties als die niet nageleefd worden, en of zij die regels inderdaad naleven.
- De leidinggevenden die een taak hebben om toe te zien op het naleven van die regels dit ook in voldoende mate doen en kunnen doen.
- Er (een) voldoende bereikbare, deskundige en onafhankelijke vertrouwensperso(n)en is/zijn, en of hij/zij de taak naar behoren uitvoert of kan/kunnen uitvoeren.
- De klachtenregeling aangesproken is en of deze naar behoren en conform de procedure heeft gefunctioneerd.

Als blijkt dat deze zaken niet (voldoende) functioneren onderzoekt u de oorzaken daarvan en treft u maatregelen ter verbetering inzake die oorzaken. Na een dergelijke toetsing (evaluatie) uitgevoerd te hebben, voert u die vervolgens weer uit op de door u vast te stellen momenten.

Wanneer de eis definitief wordt moet u binnen een termijn van 6 maanden aan het gestelde in de eis hebben voldaan.

Voordat deze eisen formeel gesteld worden krijgt u op grond van de Algemene wet bestuursrecht artikel 4:8, de gelegenheid om uw zienswijze naar voren te brengen. Als in de voorgenomen eis wordt bepaald dat er ook verplichtingen rusten op werknemers dan moeten zij eveneens de gelegenheid krijgen hun zienswijze naar voren te brengen. Ik ga er van uit dat u de betrokken werknemers op de hoogte stelt van deze mogelijkheid, en van de hieronder vermelde wijze waarop ze dat kunnen doen.

De zienswijze kan schriftelijk of mondeling kenbaar gemaakt worden.

Dit is geen beschikking in de zin van artikel 1:3, tweede lid van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Tegen het gestelde in deze bijlage kan geen bezwaar worden ingediend.

Als er niet binnen twee weken na dagtekening van deze brief een reactie van u en/of de betrokken werknemers is ontvangen, ga ik er van uit dat er geen gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid uw zienswijze te geven. De eis zal daarna zo spoedig mogelijk schriftelijk aan u worden bevestigd. Op dat moment wordt ook de bezwaarprocedure van kracht en kunt u een eventueel bezwaar tegen die eis indienen.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Aanvullende informatie over de onderdelen en hun inhoud van een anti-discriminatiebeleid

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

De Arbeidsomstandighedenwetgeving verplicht werkgevers om risico's op psychosociale arbeidsbelasting (PSA) zoveel mogelijk tegen te gaan. In artikel 2.15 van het Arbeidsomstandighedenbesluit staat:

"Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden de risico's van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak..... met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken."

Discriminatie op de werkvloer is een van deze PSA-risico's. Uit diverse onderzoeken is gebleken dat vormen van discriminatie als uitsluiten, pesten, beledigen en insinueren op basis van bijv. geloof, afkomst, geslacht, geaardheid, handicap of leeftijd ook op Nederlandse werkvloeren veelvuldig voorkomt. De inspectie SZW voert met regelmaat gerichte inspecties uit om te toetsen of werkgevers aan de wettelijke bepalingen ten aanzien van dit onderwerp voldoen.

Uw bedrijf is recentelijk door een of meer inspecteurs bezocht, waarbij is vastgesteld dat op een of meerdere punten niet of onvoldoende aan de betreffende bepalingen werd voldaan.

Voordat ingegaan wordt op de inhoud van de maatregel(en), is allereerst van belang nader toe te lichten wat de wet onder het begrip discriminatie verstaat. Uw beleid dient immers niet alleen te gaan over een beperkt deel maar over alle aspecten van discriminatie:

Discriminatie: welke gronden en welke manieren/gedragingen?

Het discriminatiebegrip uit de Arbeidsomstandighedenwet sluit aan op het begrip in de discriminatiewetten¹. In deze wetgeving staat genoemd dat er sprake kan zijn van (verboden) discriminatie als onterecht onderscheid wordt gemaakt of iemand onheus bejegend wordt op een van de (12) zogenaamde discriminatiegronden:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| - Ras | - Sekse |
| - Levensovertuiging | - Godsdienst |
| - Nationaliteit | - Seksuele geaardheid |
| - Leeftijd | - Politieke gezindheid |
| - Handicap of chronische ziekte | - Arbeidscontract (onbepaald/tijdelijk) |
| - Arbeidsrelatie (full-/parttime) | - Burgerlijke staat |

Ten onrechte denken mensen vaker dat ze niet discrimineren. Vooral bij personen die zeggen "Ik weet zeker dat ik dat niet doe" of "Bij ons gebeurt dat niet" is vaker bewustwording nodig. Het feit dat niet iedereen zich van alle

discriminatiegronden bewust is, maakt een rationele en proactieve houding van werkgevers en werknemers noodzakelijk. Onvoldoende kennis van discriminatie-uitingen en onderschatting van de mogelijke gevolgen voor een persoon of voor uw bedrijf (b.v. ziekte, juridisch aangesproken worden, prestatieverlies, buitengesloten voelen, wij-zij denken, nadelige PR) belemmeren dit.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Hieronder worden de onderdelen genoemd waaraan uw beleid inzake arbeidsdiscriminatie dient te voldoen met een toelichting per onderdeel. Afhankelijk van de in de (voorgenomen) eis genoemde onderdelen, kunt u nagaan wat uit deze bijlage voor u van belang is:

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en Plan van Aanpak (PvA)

Daar waar mensen samenwerken is er sprake van risico's op ongewenste omgangsvormen en discriminatie. Hoewel het discriminatierisico in beginsel dus aanwezig is en een aantal basale maatregelen wordt getroffen, dient het risico van discriminatie nog nader onderzocht te worden. De functie van de risico-inventarisatie is dat u verder zoekt naar informatie over waar, op welke manier en/of in welke situaties discriminatie kan worden voorkomen en welke aanvullende of gerichtere maatregelen ten aanzien van een bepaalde groep, afdeling of werksoort genomen dienen te worden. Dit onderzoek kan bijvoorbeeld door het periodiek laten rondgaan van (geanonimiseerde) vragenlijsten, het houden van een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en/of door analyses van incidentmeldingen of -signalen, ziekteverzuimgegevens en andere relevante rapportages of elke andere methode die u meer inzicht kan verschaffen over de situaties en verschijningsvormen van discriminatie.

De maatregelen worden beschreven in een plan van aanpak (PvA) met realisatietermijnen die u conform het PvA implementeert in uw organisatie. Na een bepaalde periode gaat u na of en in welke mate deze maatregelen effect hadden. Om een RI&E inzake PSA-risico's 'up-to-date' te houden is het nodig de inventarisatie op het risico te herhalen. Uw gecertificeerde deskundige of Arbodienst en uw preventiemedewerker hebben de taak u te adviseren op welke wijze u risico's van discriminatie kunt onderzoeken en wat de herhalingsfrequentie van uw RI&E zou moeten zijn.

Gedragscode, -regels

Als werkgever hebt u alle belang bij een bedrijfscultuur waarin werknemers zich veilig, geaccepteerd en gewaardeerd voelen. Uw medewerkers kunnen zich onderscheiden op bijvoorbeeld ras, geloof, geaardheid en (politieke) opvattingen en baseren daarop vaak hun eigen normen, waarden en omgangsvormen. U dient als werkgever duidelijk te maken welke normen en waarden in uw bedrijf of organisatie gelden ten aanzien respect en tolerantie en de manier waarop u wenst dat werknemers met elkaar omgaan. U dient dit vast te leggen in duidelijke interne gedragsregels. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een gedragscode waaraan alle werknemers (en indien van toepassing ook derden, cliënten, etc.) zich hebben te houden. In deze gedragsregels maakt u het doel duidelijk en u benoemt welk soort gedragingen wel of niet geaccepteerd worden. Ook geeft u

¹ In de zogenaamde 'gelijke behandelingswetten' en in de Arbeidsomstandighedenwet (artikel 3, tweede lid) wordt de term 'discriminatie' aangeduid met de begrippen 'direct en indirect onderscheid'.

hierbij aan voor wie deze regels van toepassing zijn. Verder maakt u duidelijk welke consequenties er zijn verbonden aan het niet nakomen van deze regels.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Klachtenregeling en -commissie

U stelt een zogenaamde klachtenregeling op waarin u aangeeft hoe en waar uw medewerkers een klacht kunnen indienen indien zij ongewenst gedrag op de werkvloer (hebben) ervaren. U moet daarbij aangeven bij wie zij de klacht kunnen indienen en binnen welke termijn deze zal worden afgehandeld. Verder geeft u hierin aan hoe het functioneren van de klachtencommissie is geregeld. De leden van de klachtencommissie dienen onafhankelijk, deskundig en onpartijdig te zijn, dan wel te kunnen functioneren.

Vertrouwensperso(o)n(en)

Voor een medewerker is de stap om een voorval ten aanzien van ongewenste omgangsvormen aan de orde te stellen, niet gauw gedaan. Evenmin hoeft ieder probleem of incident tot een formele klacht te leiden. Vaak is het goed om een vraag of knelpunt op dit terrein eerst voor te leggen aan een onafhankelijk persoon die het vertrouwen binnen de organisatie geniet, om hierin deskundige begeleiding te bieden. U dient daarom binnen uw bedrijf of organisatie minimaal één onafhankelijk vertrouwenspersoon aan te stellen. U mag hiervoor ook een extern iemand aanwijzen. U dient condities te scheppen waaronder deze vertrouwenspersoon zijn of haar taak zo goed mogelijk kan vervullen. Zo legt u zijn/haar taak, rol en bevoegdheid vast en zorgt u er voor dat wordt voldaan aan de eisen van eenvoudige benaderbaarheid, deskundigheid (uit opleiding, kennis of vaardigheden gebleken) en onafhankelijkheid. In het algemeen zult u de vraag of een personeelsmanager, of leidinggevende wel voldoende onafhankelijk is, goed moeten kunnen motiveren omdat in de praktijk vaak de vraag aan de orde blijkt of deze functionarissen door de hiërarchieke en beoordelende aspecten in hun functie, die vertrouwelijkheid en onafhankelijkheid in voldoende mate kunnen garanderen. Zo zal ook een bedrijfsarts in principe geen vertrouwenspersoon kunnen zijn omdat deze naast de (medische) vertrouwensrol ook een beoordelende rol heeft bij ziekteverzuim. Indien er een Ondernemingsraad aanwezig is, dient deze in te stemmen met de benoeming van de vertrouwensperso(o)n(en).

Voorlichting en onderricht

Uw werknemers worden doeltreffend voorgelicht en onderricht ten aanzien van het bovenstaande. Dat betekent dat u aan uw werknemers duidelijk maakt welke normen en waarden in uw bedrijf of organisatie gelden ten aanzien respect en tolerantie en de manier waarop u wenst dat werknemers met elkaar omgaan. U instrueert hen hoe te handelen indien zij met een vorm van ongewenst gedrag, waaronder discriminatie, worden geconfronteerd.

U maakt uw interne gedragsregels bij eenieder bekend en maakt duidelijk wat de consequenties zijn van het niet naleven daarvan. Ook licht u uw medewerkers voor omtrent de werking van de klachtenprocedure en de aanstelling van de vertrouwenspersoon. U maakt duidelijk wie dit is en hoe deze benaderd kan worden. Veel – met name grotere – bedrijven of organisaties kiezen er voor om dit te doen in de vorm van interne brochures en/of het plaatsen van deze informatie op een interne website (intranet). Soms worden hiernaast ook speciale voorlichtingsbijeenkomsten gehouden of wordt hieraan in het werkoverleg speciale

aandacht besteed. Hoewel het u vrij staat om hierin uw eigen vorm te kiezen, dient u bij een inspectie te kunnen aantonen dat iedere werknemer deze voorlichting en instructie heeft ontvangen en dat het doeltreffend was: dat wil zeggen dat u en uw leidinggevenden zich ervan blijven overtuigen of deze informatie (nog steeds) beklijfd is.

Directie Arbo

Datum

14 april 2017

Onze referentie

A1312/338/03

Speciale instructie en rol voor leidinggevenden inzake discriminatiebeleid

Voor personen, meestal zijn dat uw leidinggevenden, die het toezicht namens u op (on)gewenst gedrag uitvoeren, is het niet genoeg als zij alleen maar weten wat daartoe gerekend wordt en wat de consequenties daarvan zijn. Zij hebben de taak om ongewenst gedrag van anderen te voorkomen, te signaleren en tegen te gaan. Naast weten/kennen is daarvoor ook kunnen/doen nodig. Hun taak is het werk inrichten, verdelen en beoordelen zonder vooroordelen. Het vergroten van het bewustzijn van management en HRM-functionarissen over wat die vooroordelen behelzen en hoe die bij hen bewust of onbewust tot uiting kunnen komen, is een voorwaardelijke stap in het tegengaan van een discriminatoir bedrijfsbeleid. Daarmee wordt discriminatoire benadeling voorkomen. Bijvoorbeeld bij beoordelingen, bij werktoedeling, bij interne groei kansen, bij het vormgeven van sociale cohesie of door een te sterke concentratie op het zoeken naar objectieve redenen voor ongelijke behandeling. Aan u de taak om na te gaan langs welke wegen u uw managers hier op faciliteert en aanstuurt.

Evaluatie beleid

Als u al het bovenstaande heeft georganiseerd en overgedragen aan uw organisatie is de cirkel nog niet rond. Daarvoor dient u zich regelmatig ervan te overtuigen of bovenstaande voldoende functioneert.

- Wat zijn de resultaten die behaald werden of de ervaringen die opgedaan zijn?
- Was dat hetgeen gepland was, de bedoeling?
- Hoe onderzoekt/doet u dat?
- Wanneer, dat wil zeggen op welke momenten of naar aanleiding van welke situaties en aanleidingen, onderzoekt u dat?
- Wie onderzoekt/onderzoeken welk deel?
- Bent u vervolgens zelf nagegaan of er nieuwe maatregelen of aanpassingen getroffen moeten worden?

Het is de noodzakelijke vraag naar evaluatie (regelmatige toetsing) en bijsturing van uw beleid en de elementen of procedures daar binnen.

Aan de Inspectie SZW
Directie Arbeidsomstandigheden
t.a.v. dhr. ^{10.2.e} -arbeidsinspecteur
Oudenoord 6
3513 ER Utrecht

uw brief: **ons kenmerk:** **behandeld door:** **doorkiesnummer:**
OR 17004 ondernemingsraad 043-^{10.2.e}

bijlage(n): –

Onderwerp: uw onderzoek naar discriminatie op het werk

Maastricht, 13 februari 2017

Geachte heer ^{10.2.e},

Inleiding

De Ondernemingsraad (OR) van de gemeente Maastricht dankt u voor de uitnodiging om actief deel te nemen aan uw onderzoek naar discriminatie op het werk. Onderstaand doe ik u namens de OR de bevindingen toekomen die eerder ook mondeling met u zijn gedeeld. De OR ziet met belangstelling uit naar uw bevindingen, rapportage, conclusies en aanbevelingen.

Op 21 november 2016 werd de OR door dhr. ^{10.2.e} Freens (arbo-coördinator/adviseur P&O) uitgenodigd om deel te nemen aan een gesprek met dhr. ^{10.2.e} van de inspectie SZW op 22 november 2016 over een onderzoek naar discriminatie op het werk. Voor dit gesprek waren uitgenodigd het hoofd P&O mw. ^{10.2.e} de arbo-coördinator dhr. ^{10.2.e} en drie vertegenwoordigers namens de OR. Het hoofd P&O was helaas verhinderd maar heeft zich wel kort voorgesteld aan dhr. ^{10.2.e} die dag.

Het gesprek op 22/11 ging over een toelichting m.b.t. een nader in te stellen onderzoek naar discriminatie/pesten op het werk. Volgens de inspectie viel de gemeente binnen een steekproef van een landelijk onderzoek op dit gebied en werd de OR door dhr. ^{10.2.e} expliciet uitgenodigd om deel te nemen en gevraagd of ze namen van medewerkers en leidinggevenden konden aanleveren om te worden geïnterviewd over dit thema. Ook het dagelijks bestuur van de OR is hier nauw bij betrokken vanaf de start.

Inmiddels heeft de OR een zestal namen van medewerkers doorgegeven om te interviewen én ook uitdrukkelijk aangegeven het belangrijk te vinden dat ook de betreffende leidinggevenden worden geïnterviewd. Om die reden heeft de OR op uitdrukkelijk verzoek van dhr. ^{10.2.e} ook een lijst met namen van leidinggevenden overlegd. Deze zullen door dhr. ^{10.2.e} via dhr. ^{10.2.e} worden uitgenodigd maar naar onze informatie zijn deze leidinggevenden tot 8 februari 2017 nog niet uitgenodigd. Tevens werd de gemeentebrede coördinator op het gebied van integriteit, dhr. ^{10.2.e} door de OR aangedragen om te worden geïnterviewd. Met hem heeft inmiddels een eerste interview plaatsgevonden en is er ook een tweede gesprek geweest met dhr. ^{10.2.e} De OR heeft nadrukkelijk aangegeven bij dhr. ^{10.2.e} dat het van belang is dat in het geval van concrete casussen of klachten minstens beide kanten van het verhaal gehoord moeten worden én als het even kan ook de versie van een van de vertrouwenspersonen óf dhr. ^{10.2.e}

Samenvatting:

De OR is ervan overtuigd dat de gemeente Maastricht veel doet voor zijn werknemers op het gebied van HRM. De OR heeft hier goede ervaringen mee en heeft in goede samenwerking met de WOR-bestuurder zelfs een aantal jaren geleden een HRM-convenant weten af te sluiten die overigens nu weer een vervolg krijgt. Zo heeft de OR ook de indruk dat er goed beleid, goede instrumenten en regelgeving aanwezig zijn op het gebied van integriteit. Ook zijn er in de ogen van de OR meerdere vertrouwenspersonen aanwezig op dit gebied en zijn deze bekend bij de meeste medewerkers en de organisatie. De link naar discriminatie/pesten is echter niet duidelijk volgens de OR. De OR raadt aan om hier nog eens goed naar te kijken en te kijken of en hoe dit kan worden opgelost/verbeterd.

Daarnaast blijkt de praktijk echter soms nog weerbarstig te zijn omdat de OR vanuit de praktijk meerdere signalen krijgt dat er desondanks regelmatig nog sprake is van vormen van discriminatie of pesten. De OR kan echter niet inschatten hoe vaak dit voorkomt, hoe hardnekkig dit speelt, waarom en hoe dit op te lossen. Op het gebied van discriminatie is tot nu toe geen uitgebreid onderzoek verricht. Ook is dit thema helaas niet meegenomen in de afgelopen jaren gehouden medewerkeronderzoeken, ondanks dat de OR dat graag gezien had. De OR stelt het daarom temeer op prijs dat er nu een uitgebreider onderzoek plaatsvindt op dit moment waarbij, in de ogen van de OR, alle partijen dienen te worden betrokken. Graag laat de OR zich dan ook door de deskundigen van de inspectie SZW adviseren hoe we dit samen met de organisatie verder kunnen verbeteren en discriminatie/pesten wellicht helemaal uit kunnen bannen.

Onderstaand somt de OR aanvullende en recente feiten op die direct of indirect door meerdere betrokkenen bekend zijn gemaakt bij de OR, met betrekking tot het onderwerp discriminatie (incl. pesten). Tenslotte treft u antwoorden aan namens de OR op uw vragenlijst alsmede een korte samenvatting.

De door de OR geconstateerde feiten zijn:

1. *Meerdere individuele casussen waarvan de OR op de hoogte is gebracht door direct betrokkenen zijn door de OR met dhr. ^{102e} besproken. Dit zijn casussen die min of meer toevallig bekend waren bij de OR. Hier is dus geen apart onderzoek naar gedaan door de OR noch andere aparte inspanningen. Er zijn echter zeker meer gevallen bekend waar discriminatie of pesten aan de orde is/was. Onderstaande opsomming is dus beslist niet limitatief maar geeft enkele concrete voorbeelden van bij de OR direct gemelde feiten of melders.*
2. *Soms speelt een concrete casus over discriminatie op een minder "ingrijpend" gebied zoals het toekennen van verlof, flexibele beloning of opleidingen (de een krijgt het wel en de ander onder gelijke omstandigheden bij een ander onderdeel niet, of in geval van beloning krijgen sommigen het regelmatig en anderen nooit).*
3. *Enkele casussen zijn bekend die gaan over zaken met ingrijpendere gevolgen zoals bij sollicitatie of het verplaatsen van mensen (bijvoorbeeld bij een team van SSC voor mensen die wss naar Heerlen moeten i.v.m. SSC-ZL), bij fuwa trajecten (SZ of SB), sollicitaties, beoordelen of het uitoefenen van druk door leidinggevenden (SZ).*
4. *Ook is bekend dat binnen een bepaald team de desbetreffende medewerkers individueel worden ingedeeld/gekenmerkt in kleuren categorieën (rood/oranje/groen) die doorgaan voor termen als meegaand, cynisch, te kritisch etc. etc.. Legio medewerkers ervaren onveiligheid en voelen zich enorm achtervolgd en de handelwijze nl. het vastleggen in een rapportage t.b.v. directie wordt door hen ontvangen als achterdocht en groot wantrouwen jegens hun individuele kwaliteiten.*
5. *Onveiligheid binnen een ander organisatie onderdeel SZ: individuele medewerkers worden als zij kwantiteit niet halen, hard aangepakt en dringend geadviseerd om te zien naar ander werk buiten de organisatie. Medewerkers voelen zich enorm opgejaagd en onveilig.*
6. *Er is bij de OR een FUWA traject gemeld waarbij individuele medewerkers in het goede gesprek (zo heet de nieuwe beoordelingssystematiek) worden afgerekend in en bij hun beoordeling op niet door hen gedane uitlatingen tijdens dit traject omdat zij niet integer*

- hebben gehandeld. Andere medewerkers uit dit team die hun beoordeling al hadden gehad, worden niet aangesproken en afgerekend: die hebben geluk gehad omdat gesprek al is gesloten. Ook worden medewerkers die nieuw zijn bij de dienst SZ en die een hogere schaal nivo hebben, intimiderend toegesproken door teammanager om harder te werken : "want jij hebt een hoger schaalniveau. Als teammanager mag ik dat eisen!"
7. In de twee medewerkeronderzoeken die de afgelopen jaren zijn uitgevoerd (door het bedrijf Effactory), is pesten of discriminatie niet meegenomen, ondanks dat de OR er eerder om had verzocht. Dit kon schijnbaar niet vanwege de methodiek (uitslagen zouden dan niet meer te vergelijken zijn). De OR vind en vond dit een gemiste kans.
 8. De OR ziet dat op sommige onderdelen het ziekteverzuim is toegenomen en sluit niet uit dat dit met discriminatie of cultuur te maken kan hebben. Een daling van verzuim kan hier overigens ook op wijzen. De OR adviseert daarom informatie die te relateren is aan ziekteverzuim na te vragen bij de bedrijfsartsen. Dit kan sowieso een goede extra bron zijn volgens de OR.
 9. In eerste aanleg is er in de ogen van de OR goed beleid, instrumenten en regelgeving aanwezig op het gebied van integriteit en onlangs opnieuw vastgesteld. Ook zijn er meerdere vertrouwenspersonen aangesteld. De link naar discriminatie/pesten is echter niet duidelijk volgens de OR. Ook is de uitvoering van beleid en regelgeving ons inziens een ander verhaal en behoeft zeker nog de nodige aandacht gezien de signalen die de OR breder heeft ontvangen.
 10. De OR vraagt zich af of een onafhankelijke rol van P&O-adviseurs hierin ook een positief effect zou kunnen hebben? Door de keuze voor integraal management is die onafhankelijke (signalerend/controleren) rol in de ogen van de OR min of meer naar de achtergrond (of grotendeels) verdwenen?
 11. Aandacht voor wat betreft de communicatie naar medewerkers toe is volgens de OR niet voldoende: mensen weten niet altijd waar de info te halen is en hoe ze dus moeten handelen en bij wie ze moeten zijn. Op intranet is dit overigens wel vrij gemakkelijk terug te vinden m.b.t. integriteit. Sinds kort staat integriteit zelfs op de hoofdpagina vermeld. Het onderwerp discriminatie/pesten is slecht terug te vinden op intranet: Niet met de zoekfunctie noch in de hoofdstructuur.
 12. Aandacht voor voorlichting en training van het management is volgens de OR onvoldoende en heeft nog nauwelijks of onvoldoende plaatsgevonden.
 13. In het werkoverleg moet er volgens de OR zeker nog aandacht voor deze onderwerpen komen.
 14. Op de vraag van dhr. ^{102.e} of er nog een klachtenregeling bestaat, geeft de OR aan dat er geen (aparte) klachtenregeling meer bestaat binnen de gemeente. D.w.z. als er iets mis is op dit gebied waar kan men dan een klacht indienen? De Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de gemeentelijke overheid wordt wel vermeld in de regeling maar verder wordt geen uitleg gegeven. De vraag is of dit beter kan/moet?
 15. Ook bestaan er nog klachten op aanverwanten gebieden; Zo zijn er signalen dat er (bij OR bekend) regelmatig mensen onder druk worden gezet. Onlangs met voorstel tot invoeren van methodiek van 360* beoordelen of het willen afrekenen op rendabele uren terwijl de nieuwe methodiek van beoordelen (Het Goede Gesprek genaamd) nog niet is geëvalueerd.
 16. Volgens individuele klagers zijn er door vertrouwenspersonen of de trekker/coördinator op dit onderwerp een of twee melders terug verwezen omdat het geen "zin zou hebben".
 17. Dhr. Van As vraagt of de werkgever zijn afspraken nakomt m.b.t. rapportage en verslaglegging (jaarverslag) ? De OR geeft aan dat per begin februari 2017 nog geen informatie hierover heeft ontvangen.

Concrete antwoorden van OR op vragenlijst ministerie SZW:

1. Weet iedere medewerker wanneer er sprake is van pesten, arbeidsdiscriminatie en/of seksuele intimidatie?
Weet iedere medewerker dat er 12 verboden gronden zijn? Namelijk: Afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap of chronische aandoening, politieke gezindheid, arbeidsrelatie, soort contract (deeltijd of fulltime, vast of tijdelijk), burgerlijke staat, godsdienst of levensbeschouwing.

Nee, hier is niet voldoende over gecommuniceerd.

2. Heeft (pesten, seksuele intimidatie (fysiek, (non)verbaal)) discriminatie wel eens plaats gevonden?

Ja, zie interviews en toelichting hierboven.

3. Wordt door de werkgever voldoende periodiek voorlichting en onderricht gegeven aan de medewerkers met betrekking tot gewenste en ongewenste omgangsvormen (pesten, arbeidsdiscriminatie en/of seksuele intimidatie) binnen de organisatie?

Nee. Er staat nauwelijks iets over op intranet en communicatie en opleiding heeft nog te weinig aandacht gehad.

4. Wordt naar discriminatie periodiek onderzoek gedaan (adhv bijv. anonieme vragenlijst, MTO, analyses meldingen, ziekteverzuim)?

Nee. Is ook bewust niet meegenomen in laatste twee medewerkeronderzoeken omdat het MO volgens de werkgever dan niet vergelijkbaar zou zijn met andere organisaties.

5. Weten medewerkers of er een gedragscode is vastgesteld waarin doeltreffende gedragsregels zijn opgenomen voor de onderlinge communicatie, en omgang tussen werknemers waaraan alle werknemers zich dienen te houden, alsmede gedragsregels voor gelijke behandeling op het werk?

De meesten wel vanuit eerdere informatieverstrekking via werkgever en eerdere aandacht voor het thema integriteit een aantal jaren geleden. Over gedragscode en integriteit wordt wel ruim aandacht besteed bij de introductiedag en afleggen van eed/belofte.

6. Weten medewerkers of de werkgever normen en waarden heeft bepaald welke gelden op de werkvloer, tussen omgang met anderen?

Nee. Hier is bij de invoering van de nieuwe integriteitregeling te weinig over gecommuniceerd. Of is dit inmiddels weer deels weggezaakt.

7. Weten medewerkers of ongeaccepteerde/ongewenste omgangsvormen zijn vastgelegd?

Nee, volgens de OR niet.

8. Zijn medewerkers bekend met ongeaccepteerde omgangsvormen en de maatregelen wanneer men zich daar niet aan houdt?

Nee, zie 7.

9. Weten medewerkers wat zij kunnen/moeten doen als er gediscrimineerd wordt?

Een klein deel zal het misschien nu weten. Hier is nog onvoldoende over gecommuniceerd volgens OR.

10. Zien leidinggevenden er op toe dat medewerkers zich niet schuldig maken aan discriminatie?

Onvoldoende in de ogen van de OR. Er zijn concrete voorvallen hiervan bij de OR bekend. Aanpak van één bepaalde casus heeft veel te lang (twee jaar) geduurd en is door vasthoudendheid van de OR en vakbond uiteindelijk wel opgelost. Ook de leiding zelf maakt zich schuldig aan discriminatie/pesten.

11. Vinden medewerkers dat de opvang, begeleiding en nazorg van medewerkers die slachtoffer zijn geworden van ongewenst gedrag/discriminatie voldoende is geregeld?

De bij ons bekende gevallen vinden dit absoluut onvoldoende. Minstens twee gevallen die er geen vertrouwen in hebben.

12. Weten alle medewerkers dat er een vertrouwenspersoon is?

Waarschijnlijk wel. In elk geval voor integriteit. Onduidelijk is of medewerkers beseffen dat dit ook voor discriminatie/pesten is. Is echter niet concreet gemeten/bekend bij ons of medewerkers dit weten. Evaluatie en rapportage is toegezegd c.q. afgesproken maar nog niet verschenen.

13. Is voor alle medewerkers duidelijk wie de vertrouwenspersoon is, en/of hoe die (anoniem) te bereiken is? (Contactgegevens op vaste zichtbare plek terug te vinden)

Zie 12.

14. Heeft de werkgever medewerkers hier actief op gewezen?

Beperkt. Er dient zeker nog op vervolgt te worden. Staat nu wel beter op intranet per 1/2/2017.

15. Hebben medewerkers vertrouwen in de (onafhankelijkheid van de) vertrouwenspersoon?

Voor zover bekend bij de OR zijn er enkele medewerkers/melders die hieraan twifelen.

16. Weten medewerkers of de werkgever een klachtenregeling heeft opgesteld (hoe en waar klacht indienen)?

Nee. Volgens de OR is die er nu niet meer omdat er een soort van "verzamelregeling" integriteit in de gemeente is opgesteld waarin alles is vervat. Daarin wordt alleen maar kort verwezen naar een externe klachtencommissie verder wordt er niet over uitgeweid.

17. Weten medewerkers of de werkgever een onpartijdige, onafhankelijke en deskundige klachtencommissie heeft ingesteld?

Nee.

18. Zijn medewerkers bekend met de klachtenregeling? (Op vaste zichtbare plek aanwezig?)

Onvoldoende of niet. Zie ook 16.

19. Heeft de werkgever de medewerkers daar actief op gewezen?

Te weinig naar ons gevoel. Zou wellicht gemeten kunnen worden om dit objectief te checken.

20. Weten medewerkers op welke (vaste) manier incidenten (intern) dienen te worden gemeld?

Beperkt. Is sinds kort wel beter vindbaar op intranet.

21. Zijn werkgever en medewerkers op de hoogte waar en hoe ze (strafbare) discriminatie extern kunnen melden?

Ten dele. Nog onvoldoende voorlichting en communicatie over geweest. Niet helder is voor de OR in hoeverre medewerkers weten dat dit ze ook voor discriminatie en pesten bij de vertrouwenspersonen/meldpunt integriteit terecht kunnen.

22. Weten medewerkers of en wanneer de werkgever aangifte bij politie doet?

Nee.

Ik ga ervan uit dat de OR een objectieve bijdrage heeft kunnen leveren aan dit onderzoek naar discriminatie op het werk. In elk geval door het leveren van enige input namens de medewerkers. Ik stel het op prijs nog eens te benadrukken dat ook leidinggevenden geïnterviewd moeten worden. De OR ziet de uitkomsten van het onderzoek met grote belangstelling tegemoet en hoopt hiermee een bijdrage te leveren aan een nog beter functionerend instrumentarium op dit gebied. Dit levert namelijk in de ogen van de OR een waardevolle bijdrage aan een prettig en duurzaam werkklimaat.

Ik neem aan u hiermede voldoende te hebben geïnformeerd.

10.2.e

10.2.e

Met vriendelijke groet,
Namens de Ondernemingsraad,

10.2.e

10.2.e

Voorzitter

10.2



> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Gemeente Maastricht
t.a.v. De heer ^{10.2.e} (gemeentesecretaris)
Postbus 1992
6201 BZ MAASTRICHT



Directie Arbo

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon

Medewerker afd.
Inspectieondersteuning
T 070 333 6383

Onze referentie

A1312/338/06

Datum 22 mei 2017
Betreft Eis Arbo

Geachte heer ^{10.2.e} ,

Met mijn brief van 14 april 2017, kenmerk A1312/338/03 bent u geïnformeerd over mijn voornemen u eisen te stellen voor de manier waarop u overtredingen van de Arbeidsomstandighedenwetgeving dient op te heffen.

U bent – en indien van toepassing ook de werknemers – in de gelegenheid gesteld uw zienswijze hierover kenbaar te maken.

U heeft hiervan gebruik gemaakt. De zienswijze is opgenomen in bijlage 1. In bijlage 2 treft u de reactie van de OR op mijn brief met voornoemd kenmerk.

U geeft in uw zienswijze aan dat de genoemde acties door de gemeente Maastricht opgenomen worden in een plan van aanpak, met vermelding van het te behalen resultaat, de tijdstermijn en de verantwoordelijke functionaris. De acties zullen binnen 6 maanden na de definitieve vaststelling van de eis zijn gerealiseerd.

Tevens stelt u:

'Indien de termijn niet wordt gehaald bijvoorbeeld doordat een opleidingstraject langer duurt wordt dit in het plan van aanpak vermeld.'

In reactie op deze passage wil ik u er op wijzen dat u ten aanzien van alle eisen dient te voldoen aan de gestelde termijn van 6 maanden. Het opgenomen hebben van het risico in de RI&E en/of de beheersmaatregelen in het plan van aanpak biedt geen vrijstelling van de wettelijke verplichting.

Wat moet u doen?

Met betrekking tot de in de kennisgeving van de eis genoemde overtredingen moet u voldoen aan de volgende eis(en):

Risico-inventarisatie en -evaluatie en toetsing door gecertificeerde deskundige

Naar aanleiding van uw zienswijze op dit punt zie ik geen reden om van de (voorgenomen) eis af te zien.

Naar aanleiding van de in de kennisgeving genoemde **overtreding onder punt 1 en 2** van de brief met bovenvernoemd kenmerk stel ik, de heer^{10 2 e}, daartoe bevoegd op basis van de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 27, u de volgende eis ter invulling van:

- **Artikel 5, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet en van**
- **Artikel 2.15, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.**

EIS (1 en 2)

U dient de gronden ten aanzien waarvan uw werknemers gediscrimineerd kunnen worden te inventariseren (bijvoorbeeld geslacht, leeftijd, fysieke aandoening, full- of parttime: zie bijlage 2 (behorende bij de kennisgeving van de voorgenomen eis(en)) voor meerdere aspecten) en de manieren waarop dat plaats kan vinden (b.v. 'rotklusjes' geven, pesten, ongelijk oordeel zelfde prestaties: zie bijlage voor meer manieren of uitingen).

U legt de resultaten daarvan vast in uw RI&E. Vervolgens beschrijft u in een plan van aanpak (PvA) de maatregelen die u inzake het voorkomen van discriminatie treft, met daarbij de realisatietermijnen. De maatregelen dienen conform het PvA te worden geïmplementeerd. De maatregelen (met de termijnen) die u op grond van deze eis dient te treffen kunt u in het PvA opnemen.

Conform de voor u geldende regeling laat u de RI&E in deze toetsen of hertoetsen door een gecertificeerde deskundige.

Vertrouwenspersoon

Overtreding (3)

In uw zienswijze geeft u te kennen dat:

- *'er zijn¹₀ interne vertrouwenspersonen aangesteld die naar onze mening onafhankelijk kunnen opereren, dit laat onverlet dat er medewerkers zijn die een andere mening kunnen zijn toegedaan. Eén van de vertrouwenspersonen is inmiddels gecertificeerd, den andere twee zijn nog in opleiding en verwachten dit op korte termijn af te ronden;*
- *De taken, rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn omschreven;*
- *De bereikbaarheid en de rol wordt in de organisatie opnieuw bekend gemaakt.'*

Naar aanleiding van uw zienswijze op dit punt zie ik geen reden om van de (voorgenomen) eis af te zien.

Naar aanleiding van de in de kennisgeving genoemde **overtreding onder punt 3** van de brief met bovenvernoemd kenmerk stel ik, de heer^{10 2 e}, daartoe bevoegd op basis van de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 27, u de volgende eis ter invulling van:

- **Artikel 2.15, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.**

EIS (3)

U dient de volgende maatregelen te treffen:

- U heeft een of meerdere vertrouwenspersonen aangesteld (dit kan/mag intern of extern).
- Een vertrouwenspersoon heeft een op de functie gerichte training of opleiding gevolgd, dan wel beschikt over aan te tonen deskundigheid.
- De taken, rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon zijn omschreven en zijn bekend gemaakt binnen de organisatie.
- Tevens heeft u de wijze waarop de vertrouwenspersoon bereikt kan worden binnen de organisatie bekend gemaakt.
- Een vertrouwenspersoon dient onafhankelijk te zijn. Dat betekent dat er geen sprake mag zijn van tegenstrijdige belangen. Dit kan het geval zijn in posities die beoordelend of hiërarchisch van aard zijn. Een personeelsmanager of leidinggevende wordt daarbij doorgaans als onvoldoende onafhankelijk beschouwd. U heeft zich er van verzekerd hoe de onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid van de vertrouwensperso(n)en gerealiseerd wordt.

Directie Arbo

Datum
22 mei 2017

Onze referentie
A1312/338/06

Klachtenregeling en -commissie

Overtreding (4)

In uw zienswijze geeft u te kennen dat:

- *'Er wordt een klachtenregeling opgesteld conform de items die u heeft gesteld.'*
- *'Er wordt een onafhankelijke klachtencommissie ingesteld met vermelding van de leden en de reserveleden. In het plan van aanpak wordt vermeld op welke wijze de onafhankelijkheid, de deskundigheid en de onpartijdigheid van de leden wordt geborgd.'*

In reactie op uw zienswijze geef ik aan:

Het is van toegevoegde waarde om ook de borging van onafhankelijkheid, onpartijdigheid en deskundigheid van de klachtencommissie te vermelden in de klachtenregeling opdat medewerkers hier kennis van kunnen nemen indien zij overwegen om aanspraak te maken op de formele klachtenregeling.

Naar aanleiding van uw zienswijze op dit punt zie ik geen reden om van de (voorgenomen) eis af te zien.

Naar aanleiding van de in de kennisgeving genoemde **overtreding onder punt 4** van de brief met bovenvernoemd kenmerk stel ik, de heer ^{102e}, daartoe bevoegd op basis van de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 27, u de volgende eis ter invulling van:

- **Artikel 2.15, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.**

EIS (4)

U dient een klachtenregeling op te stellen en een onafhankelijke klachtencommissie in te stellen.

In de klachtenregeling dient te staan aangegeven:

- Op welke wijze werknemers, indien zij met ongewenst gedrag op de werkvloer te maken hebben gehad, een klacht kunnen indienen.

- Op welke wijze en binnen welke termijn de klacht in behandeling wordt genomen en wordt afgehandeld.
- Op welke wijze is voorzien in de onafhankelijkheid (onpartijdigheid) van de klachtencommissie.
- Op welke wijze de klachtbehandeling afgesloten wordt.
- Op welke wijze er een terugkoppeling plaats vindt aan de werkgever.
- Op welke wijze er een terugkoppeling plaats vindt aan de klager.

Directie Arbo

Datum
22 mei 2017

Onze referentie
A1312/338/06

Ten aanzien van de onafhankelijke klachtencommissie dient u aan te geven:

- Wie zitting nemen in de commissie (inclusief eventuele plaatsvervangers).
- Op welke wijze de deskundigheid van de leden gewaarborgd is.
- Op welke wijze de onafhankelijkheid van de leden gewaarborgd is.
- Op welke wijze de onpartijdigheid van de leden gewaarborgd is.

Voorlichting en onderricht

Overtreding (5)

In uw zienswijze geeft u te kennen dat:

- *'Voor de leidinggevend en medewerkers is inmiddels een opleidingstraject in gang gezet waar het omgaan met ongewenste omgangsvormen (morele oordeelsvorming) een onderdeel van uitmaakt. Deze module is verplicht gesteld voor alle medewerkers, middels het systeem Youforce wordt de borging en periodieke opvolging hiervan in kaart gebracht.'*
- *'De opleidingscoördinator krijgt de opdracht een instructie met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting op te nemen in het aanbod van opleidingen.'*
- *'Er wordt een communicatieplan opgesteld om medewerkers en leidinggevend meer bewust te maken omtrent ongewenste omgangsvormen en integriteit. Communicatie over de gedragscode, meldpunt integriteit, vertrouwenspersoon, sanctiebeleid, procedures net betrekking tot VPT-aangifte etc. wordt hierin meegenomen.'*

Naar aanleiding van uw zienswijze op dit punt zie ik geen reden om van de (voorgenomen) eis af te zien.

Naar aanleiding van de in de kennisgeving genoemde **overtreding onder punt 5** van de brief met bovenvernoemd kenmerk stel ik, de heer ^{102e}, daartoe bevoegd op basis van de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 27, u de volgende eis ter invulling van:

- **Artikel 2.15, tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.**

EIS (5)

U dient de volgende maatregelen te treffen:

- Werknemers voorlichting geven over wat discriminatie is (b.v. inzake geslacht, leeftijd, part- of fulltime, nationaliteit). Ook maakt u duidelijk welke gedragingen of manieren ongeoorloofd zijn (b.v. pesten, steeds de 'rotklussen' aan zelfde iemand geven, ongelijke ontwikkelkansen of beoordelingscriteria, sommige grapjes, geluiden

of beelden). In bijlage 2 (behorende bij de kennisgeving van de voorgenomen eis(en)) staat meer informatie over discriminatiegronden en ongewenste gedragingen/manieren. Tevens geeft u aan wat de consequenties zijn als werknemers andere werknemers discriminerend bejegenen. Deze informatie zal zich tevens richten op:

- Hoe de vertrouwensperso(n)en(en) bereikt kan/kunnen worden, in welke gevallen dat kan en wat medewerkers daarvan mogen verwachten.
- Hoe de klachtencommissie en -regeling aangesproken kan worden, in welke gevallen dat kan en wat medewerkers daarvan mogen verwachten.

- Leidinggevend(en) die toezicht houden voorlichting geven op bovenstaande punten maar ook onderrichten in het signaleren, voorkomen en tegengaan van ongewenste gedragingen van werknemers. U blijft zich ervan overtuigen dat bovenstaande informatie inderdaad bij de werknemers aangekomen en beklijft is.

Evaluatie beleid inzake discriminatie/ongewenste omgangsvormen

Naar aanleiding van uw zienswijze op dit punt zie ik geen reden om van de (voorgenomen) eis af te zien.

Naar aanleiding van de in de kennisgeving genoemde **overtreding onder punt 6** van de brief met bovenvernoemd kenmerk stel ik, de heer^{10.2.e} , daartoe bevoegd op basis van de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 27, u de volgende eis ter invulling van:

- **Artikel 2.15, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.**

EIS (6)

U dient te bepalen op welke wijze (hoe en door wie) en op welke momenten (herhalingsfrequentie en in welke situaties) u nagaat of:

- De werknemers voldoende op de hoogte zijn van de gedragsregels en van de consequenties als die niet nageleefd worden, en of zij die regels inderdaad naleven.
- De leidinggevend(en) die een taak hebben om toe te zien op het naleven van die regels dit ook in voldoende mate doen en kunnen doen.
- Er (een) voldoende bereikbare, deskundige en onafhankelijke vertrouwensperso(n)en(en) is/zijn, en of hij/zij de taak naar behoren uitvoert of kan/kunnen uitvoeren.
- De klachtenregeling aangesproken is en of deze naar behoren en conform de procedure heeft gefunctioneerd.

Als blijkt dat deze zaken niet (voldoende) functioneren onderzoekt u de oorzaken daarvan en treft u maatregelen ter verbetering inzake die oorzaken. Na een dergelijke toetsing (evaluatie) uitgevoerd te hebben, voert u die vervolgens weer uit op de door u vast te stellen momenten.

Directie Arbo

Datum

22 mei 2017

Onze referentie

A1312/338/06

U dient binnen een termijn van 6 maanden na dagtekening van deze brief aan de eis(en) voldaan te hebben.

Inzake de Gedragscode stelt u dat uw gedragscode niet geldt voor wethouders. Hiervoor geldt een specifieke gedragscode voor bestuurders (door u als bijlage toegezonden).

- In de Gedragscode Wethouders wordt o.a. gesteld:
'U vervult uw functie vanuit het uitgangspunt van collegiaal bestuur en vanuit het besef, dat u een voorbeeldfunctie vervult.
...
U houdt zich aan de wet, het gemeentelijk beleid en algemeen aanvaarde gedragsregels. U treedt correct en respectvol op tegen burgers, de raad, pers, maatschappelijke- en overheidsinstanties, bedrijven en ambtenaren.
...
U geeft als wethouder het goede voorbeeld, en bent u ervan bewust dat op u extra wordt gelet. U bent open over uw manier van werken en bent aanspreekbaar op uw werkwijze en houding naar collega's.'
- In de Gedragscode Burgemeester wordt o.a. gesteld:
'U treedt correct en respectvol op tegen burgers, de raad, pers, maatschappelijke- en overheidsinstanties, bedrijven en ambtenaren...U treedt handelend op als u dit gedrag bij anderen constateert.
...
U bespreekt twijfels over de juistheid van het gedrag van collega bestuurders met henzelf en als het gedrag van een ambtenaar betreft, bespreekt u dit met de secretaris.'

Met betrekking tot de bij u bekende casus in relatie tot een wethouder en een van uw werknemers vertrouw ik er op dat u handelt conform het beleid van de gemeente Maastricht en zorg draagt dat ook wethouder en burgemeester zich (kunnen) houden aan de, respectievelijk, voor hen geldende gedragscode.

De Inspectie SZW kan uw bedrijf, na de gegeven termijn, opnieuw inspecteren op de onderwerpen waarop u op 2 maart 2017 in overtreding was. Als bij deze of een volgende, nieuwe inspectie dezelfde of soortgelijke overtredingen worden geconstateerd, dan wordt een boeterapport opgemaakt.

Volledigheidshalve wijs ik u er op dat uw beleid inzake arbeidsdiscriminatie dient te (blijven) bestaan uit de volgende beleidsmaatregelen:

1. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en Plan van Aanpak (PvA)
2. Gedragscode en -regels
3. Klachtenregeling en -commissie
4. Vertrouwensperso(o)n(en)
5. Voorlichting en onderricht

6. Speciale instructie en rol voor leidinggevend en inzake discriminatiebeleid
7. Evaluatie van het beleid

Directie Arbo

Datum
22 mei 2017

Onze referentie
A1312/338/06

Deze maatregelen zijn gebaseerd op artikel 3, vierde lid en artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 2.15, eerste lid en tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Meer informatie over de beleidsmaatregelen vindt u in de eerder, met de kennisgeving, toegezonden bijlage 2.

Meer informatie over de Arbeidsomstandighedenwetgeving, de Arbeidstijdenwet en de handhaving door de Inspectie SZW vindt u op: www.inspectieszw.nl/arbeidsomstandigheden. Daar kunt u onder "Toezicht en handhaving" ook lezen wat 'soortgelijke overtredingen' zijn en, indien aanwezig, vindt u op www.inspectieszw.nl/publicaties bij 'Soort publicatie' met de keuze 'Arbobrochures' een brochure over arbeidsveiligheid speciaal voor uw branche. Mogelijk is er een arbocatalogus voor uw branche beschikbaar. Meer informatie hierover vindt u op www.arboportaal.nl/externe-bronnen/inhoud/arbocatalogi. In de arbocatalogus voor uw branche kunt u lezen welke maatregelen u kunt nemen om aan de wettelijke bepalingen te voldoen. Andere maatregelen blijven ook mogelijk, als die hetzelfde beschermingsniveau geven.

Een afschrift van deze brief is verzonden aan uw medezeggenschapsorgaan.

Indien gewenst kunt u op deze brief schriftelijk reageren t.a.v. de heer^{10.2.e}.
. Wilt u dan het kenmerk en de datum van deze brief vermelden? U kunt ook telefonisch contact opnemen met de in de aanhef vermelde contactpersoon.

Hoogachtend,
De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
de teamleider Arbo,

10.2.e

Bijlage:

Zienswijze werkgever

Reactie OR op inspectie onderzoek naar discriminatie op het werk

BEZWAAR

Directie Arbo

De eis is een beschikking in de zin van artikel 1:3, 2e lid van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Datum
22 mei 2017

Overeenkomstig de Awb kan tegen deze beschikking schriftelijk bezwaar worden gemaakt door degene wiens belang rechtstreeks bij deze beschikking betrokken is. Daartoe moet binnen zes weken na de dag van verzending van deze beschikking een bezwaarschrift worden ingediend bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, t.a.v. de Directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden, Bureau Ondersteuning, Team 1, Postbus 90801, 2509 LV 's Gravenhage (fax +31(0)70 3335116). Het bezwaarschrift dient te worden ondertekend en ten minste te bevatten de naam en het adres van de indiener, de dagtekening, een omschrijving van deze beschikking alsmede de reden(en) waarom de beschikking niet juist wordt gevonden. Het bezwaarschrift dient in de Nederlandse taal te zijn gesteld. Een bezwaarschrift kan ook per e-mail worden ingediend. Dan moet het bezwaarschrift in pdf-formaat als bijlage in de e-mail worden verzonden. Deze bijlage moet een ingescande natte handtekening bevatten. Hiermee wordt bedoeld dat het bezwaarschrift met de hand moet worden ondertekend, voordat het wordt ingescand en opgeslagen in pdf-formaat. Deze e-mail met bijlage kan gezonden worden naar:

Onze referentie
A1312/338/06

[wbja-bezwaren-bo-t1@minszw.nl](mailto:wbj-a-bezwaren-bo-t1@minszw.nl)

Ik verzoek u ook om bij het bezwaarschrift een kopie van deze beschikking en van eventuele andere op de zaak betrekking hebbende stukken te voegen.

Het bezwaar schort de werking van deze beschikking niet op. Dit houdt in dat u, ook al is er bezwaar aangetekend tegen deze beschikking, niet op de beslissing hiervan mag wachten met het treffen van de geëiste maatregelen (art. 6:16 Awb).

Indien bezwaar is ingesteld, kan bij de voorzieningenrechter van de rechtbank een verzoek tot voorlopige voorziening worden ingediend (art. 8:81 Awb).



Gemeente Maastricht

> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

Inspectie SZW - Ministerie van Sociale Zaken
t.a.v. de heer M. van As
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

WWW.GEMEENTEMAASRICHT.NL

ONDERWERP Zienswijze	DATUM 15 mei 2017	BIJLAGEN 2
BEHANDELD DOOR 10.2.e	DOORKIESNUMMER 043 - 10.2.e	ONZE REFERENTIE 2017.12723
E-MAILADRES 10.2.e @maastricht.nl	FAXNUMMER 043 - 350 4230	UW REFERENTIE A1312/338/03 d.d. 14 april 2017

10.2.e

Geachte heer

Op 18 april 2017 hebben wij uw brief A1312/338/03 d.d. 14 april 2017 naar aanleiding van uw inspectiebezoek ontvangen.

Uw brief geeft aanleiding uw bevindingen nader te onderzoeken en daar gepaste maatregelen voor te treffen. Een aantal casussen die worden genoemd zijn casussen uit het verleden en zijn inmiddels achterhaald. Echter voor de zorgvuldigheid wordt er nog onderzocht of er nog acties nodig zijn voor zover deze nog niet zijn ondernomen. De OR wordt meegenomen zodat de signalen die door medewerkers bij hen zijn aangegeven, in samenspraak met de OR worden opgepakt.

In de brief staan passages waarin wij ons als gemeente Maastricht niet herkennen en de behoefte voelen om hierop te reageren. De door u genoemde angstcultuur wordt niet herkend. Eén van de instrumenten op basis waarvan deze conclusie wordt getrokken is de hoogte van de respons op het medewerkersonderzoek (MO) en de hoogte van de scores. Gemeentebreed wordt middels plannen van aanpak vanuit de teams, met de uitkomsten van het MO aan de slag gegaan. De resultaten worden periodiek gerapporteerd met medewerking en input van de medewerkers. In onze medewerkersonderzoeken wordt zorgvuldig aandacht besteed aan het aspect anonimiteit cq. privacy. Zo is in al onze communicatiemiddelen voor de medewerkers een toelichting opgenomen die zij kunnen raadplegen met nadere informatie over de waarborging van hun gegevens. Het onderzoeksbureau waarmee gemeente Maastricht samenwerkt in deze, is gehouden aan strenge landelijke wet- en regelgeving op het gebied van de waarborging van privacy.

Aan de Medewerkersonderzoeken ligt een basis-vragenmodel ten grondslag. Gemeente Maastricht heeft ervoor gekozen om aanvullend 2 modules hieraan toe te voegen, te weten: naleven van regels en integriteitbeleving. Op die manier willen wij een zo'n compleet mogelijk beeld vormen van de beleving van onze medewerkers ten aanzien van diverse aspecten: zowel over de organisatie, als over hun baan. Het onderzoeksbureau biedt de mogelijkheid om 'eigen' vragen aan de vragenlijst toe te voegen, met de kanttekening dat de antwoorden van medewerkers op deze vragen niet vergeleken kunnen worden met benchmark gegevens, omdat deze vragen uniek zijn.

Het door medewerkers geschetste beeld dat de bedrijfsartsen als "knokploeg" wordt ingezet bevreemdt ons. Met ingang van 1 mei 2013 heeft een wisseling plaatsgevonden van arbodienst en van bedrijfsartsen. De dienstverlening van de huidige arbodienst wordt opnieuw aanbesteed.



DATUM
15 mei 2017

Middels een zorgvuldig opgesteld programma van eisen en naar verwachting vindt de gunning met ingang van 1 januari 2018 plaats.

In uw brief geeft u aan dat de integriteitscoördinator heeft aangegeven dat de gedragscode voor alle medewerkers geldt, ook voor leidinggevend en wethouders. Dit laatste is niet correct. Er geldt een specifieke gedragscode voor bestuurders (zie bijlage) omdat zij onder een ander gezagsbereik vallen.

Naar aanleiding van uw brief zijn wij ons nog meer bewust van het belang van het borgen van periodieke communicatie over en opleiding met aandacht voor arbeidsdiscriminatie. Zodat het nog meer zichtbaar wordt dat de Gemeente Maastricht hoge waarde hecht aan de uitvoering van integriteitsbeleid en de daad bij het woord voegt.

Alle onderstaande acties worden door de gemeente Maastricht opgenomen in een plan van aanpak, met vermelding van het te behalen resultaat, de tijdstermijn en de verantwoordelijke functionaris. De acties zijn binnen 6 maanden na de definitieve vaststelling van de eis gerealiseerd. Indien de termijn niet wordt gehaald bijvoorbeeld doordat een opleidingstraject langer duurt wordt dit in het plan van aanpak vermeld.

Het betreft de volgende acties:

- ^{10.2.e} Het resultaat van de ZelfinspectieTool van ISZW, welke op 21 november 2016 door de heer is ingevuld, treft u aan in de bijlage.
- Voor de leidinggevend en medewerkers is inmiddels een opleidingstraject in gang gezet waar het omgaan met ongewenste omgangsvormen (morele oordeelsvorming) een onderdeel van uitmaakt. Deze module is verplicht gesteld voor alle medewerkers, middels het systeem Youforce wordt de borging en periodieke opvolging hiervan in kaart gebracht.
- De opleidingscoördinator krijgt de opdracht een instructie met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting op te nemen in het aanbod van opleidingen.
- De huidige risico-inventarisatie (inclusief plan van aanpak) wordt opnieuw door gecertificeerde deskundigen van de arbodienst geactualiseerd.
- In de gedragscode worden de 12 verboden discriminatiegronden opgenomen.
- Een rapportage en evaluatie vanuit de vertrouwenspersonen wordt aan de OR aangeboden.
- In het contract van de arbodienst zijn/ worden de volgende diensten opgenomen:
 - toets RIE;
 - verzuimbegeleiding;
 - (P) AGO;
 - aanstellingskeuringen.
- Met betrekking tot de vertrouwenspersoon:
 - er zijn 3 interne vertrouwenspersonen aangesteld die naar onze mening onafhankelijk kunnen opereren, dit laat onverlet dat er medewerkers zijn die een andere mening kunnen zijn toegedaan. Eén van de vertrouwenspersonen is inmiddels gecertificeerd, de andere twee zijn nog in opleiding (BIOS in combinatie met Nijenrode) en verwachten dit op korte termijn af te ronden;



DATUM
15 mei 2017

- de taken, rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn omschreven;
- de bereikbaarheid en de rol wordt in de organisatie opnieuw bekend gemaakt.
- Er wordt een onafhankelijke klachtencommissie ingesteld met vermelding van de leden en de reserveleden. In het plan van aanpak wordt vermeld op welke wijze de onafhankelijkheid, de deskundigheid en de onpartijdigheid van de leden wordt gewaarborgd.
- Er wordt een klachtenregeling opgesteld conform de items die u heeft gesteld.
- Er wordt een communicatieplan opgesteld om medewerkers en leidinggevenden meer bewust te maken omtrent ongewenste omgangsvormen en integriteit. Communicatie over de gedragscode, meldpunt integriteit, vertrouwenspersoon, sanctiebeleid, procedures met betrekking tot VPT-aangifte etc. wordt hierin meegenomen.

De bovenstaande punten worden in samenwerking met de OR opgepakt. Hierover worden met hen nadere afspraken gemaakt zodat er cyclisch nog meer adequate uitvoering gegeven kan worden aan het beleid inzake arbeidsdiscriminatie.

Tot slot kan ik nog vermelden dat het thema integriteit hoog op de agenda van de gemeente Maastricht stond en staat.

Vertrouwende u voldoende informatie te hebben verstrekt.

Hoogachtend,
Namens het college van burgemeester en wethouders van Maastricht,

10.2.e

gemeentesecretaris/ algemeen directeur

Afschrift aan: Ondernemingsraad

Aan de Inspectie SZW
Directie Arbo
t.a.v. dhr. ^{10.2.e} -arbeidsinspecteur
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

uw brief: A1312/338/04 **ons kenmerk:** OR 17010 **behandeld door:** ondernemingsraad **doorkiesnummer:** 043-^{10.2.e}

bijlage(n): --

Onderwerp: reactie OR op uw inspectie onderzoek naar discriminatie op het werk

Maastricht, 15 mei 2017

^{10.2.e}
Geachte heer ,

De Ondernemingsraad heeft uw brief van 14 april 2017, gericht aan de gemeente Maastricht dhr. ^{10.2.e} , met belangstelling gelezen.

De Ondernemingsraad heeft met instemming kennis genomen van uw onderzoek en constatering. Omdat de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld om zijn zienswijze in te dienen, verzoek ik u voor zover mogelijk de Ondernemingsraad te informeren over de inhoud van de door de werkgever ingediende zienswijze.

De indruk van de OR is dat beleid en regelgeving bij de gemeente voldoende aanwezig is maar dat de uitvoering nog aandacht behoeft. Met name de rol van de leiding, de vertrouwenspersoon, voorlichting en instructie worden door u als belangrijke factoren aangemerkt. Om die reden is onze zorg erop gericht hoe de gemeente Maastricht de uitvoering kan verbeteren én hoe we dit met zijn allen, management, vertrouwenspersonen, Arbodiensten, medewerkers en medezeggenschap vervolgens kunnen oppakken. De OR houdt zich aanbevolen om ideeën of richtlijnen te mogen ontvangen hoe hij dit namens de medezeggenschap kan borgen.

In elk geval dankt de Ondernemingsraad U nogmaals voor de geleverde inspanningen en de zorgvuldige wijze waarop u met de privacy van medewerkers bent omgegaan.

Ik neem aan u hiermede voldoende te hebben geïnformeerd.

^{10.2.e}
Hoogachtend,
De Ondernemingsraad
Namens deze. ^{10.2.e}

10.2.e

^{10.2.e}
De voorzitter
^{10.2.e}

Inventarislijst

Nr.	Documenten	Beoordeling	Weigeringsgrond(en)
1.	Brief d.d. 14 april 2017 met onderwerp: 'Inspectiebezoek' met kenmerk: A1312/338/03.	Gedeeltelijk openbaar	Artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob.
2.	Brief d.d. 22 mei 2017 met onderwerp: 'Eis Arbo' met kenmerk: A1312/338/06.	Gedeeltelijk openbaar	Artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob.
3.	Rapport d.d. 28 mei 2018 met onderwerp: 'Gemeentelijk onderzoek ongewenst omgangsvormen.'	Gedeeltelijk openbaar	Artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob.