

Indiener: Jan Lenselink namens fractie GroenLinks

Datum indiening vraag: 16 juni 2023

Datum verzending antwoord: 20 juni 2023

Commissievergadering van: 20-6-2023

Raadsvergadering van: Klik of tik om een datum in te voeren.

Onderwerp: rapport grensoverschrijdend gedrag

Dank voor de beantwoording van onze vraag over het onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag. Wij zijn geschrokken van de antwoorden en stellen daarom een aantal vervolgvragen.

Vraag:

Het onderzoek is gedaan door een onafhankelijk extern bureau. Kan het rapport over het onderzoek (zo nodig vertrouwelijk) in zijn geheel aan de raadsleden worden gegeven?

Antwoord (in te vullen door college):

Ja. Het rapport ligt voor de raad vertrouwelijk ter inzage bij de griffie.

Vraag:

Veel signalen over grensoverschrijdend gedrag gingen over één persoon. Kan het aantal signalen gekwantificeerd worden? (aantallen)

Antwoord:

Er zijn zeven teamgesprekken gevoerd. In vier van die gesprekken is betrokkene actief benoemd.

Er hebben zich 35 medewerkers gemeld voor een individueel gesprek. In 26 van die gesprekken is betrokkene actief benoemd.

Vraag:

Is de betrokkene waarover veel signalen zijn ontvangen nog actief in of betrokken bij de gemeentelijke organisatie?

Antwoord:

Betrokkene staat op afstand van de ambtelijke organisatie.

Vraag:

Er is met betrokkene gesproken over de meldingen. Gezien de aard van de meldingen en de gevolgen hiervan (Ad 1. Veel van de ontvangen signalen zijn gegeven rond één betrokkene en waren massief van aard. Gedragsuitingen van de betrokkene leiden bij een aanzienlijk deel van de medewerkers tot een groot gevoel van onveiligheid en een onveilig werkklimaat, medewerkers voelen zich mentaal ontwricht.) lijkt alleen een gesprek niet voldoende. Zijn er nog andere maatregelen genomen, bijvoorbeeld zoals bij de Voice?

Antwoord:

Er zijn gesprekken gevoerd met betrokkene. Op basis daarvan heeft betrokkene de eigen (toekomstige) positie heroverwogen. Daardoor is betrokkene op afstand komen te staan van de ambtelijke organisatie.

Vraag:

Zijn de genomen stappen afdoende voor de getroffen medewerkers? Zijn medewerkers op de hoogte van mogelijke vervolgstappen, indien zij, ook als het gedrag zich nu niet meer voordoet, het gevoel hebben dat het voor hen (nog) niet afgerond is? Wordt hen hiervoor voldoende bescherming en ondersteuning vanuit de organisatie geboden?

Antwoord:

Onze inspanningen zijn erop gericht om medewerkers een veilige werkplek te bieden. Toen de uitkomsten bekend werden, was er zowel tijdens het onderzoek als daarna aandacht voor de medewerkers.

Het is voor ons van groot belang om een open en transparant gesprek te kunnen voeren over veiligheid op het werk en over signalen van grensoverschrijdend gedrag. Daarvoor is nodig dat medewerkers weten wat er speelt, dat signalen worden gehoord en dat deze signalen onderwerp van gesprek zijn.

Door in gesprek te blijven hebben wij het vertrouwen dat wij medewerkers kunnen ondersteunen en dat nieuwe signalen worden gemeld, waardoor wij hier adequaat op kunnen reageren.

Vraag:

U noemt in uw beantwoording dat er naast de melding over 1 persoon, er geconstateerd is dat de werkomgeving in het geheel verbeterd kan worden, de omgang met elkaar kan respectvoller en prettiger. Ook het elkaar aanspreken op gedrag dat grensoverschrijdend is en vooral dat het normaal is dat je dit bespreekbaar maakt, horen hier o.i. Onderdeel van te zijn. Hier wordt een plan van aanpak voor opgesteld. Kunt u iets vertellen over de invulling van dit plan? Dus meer concreet wat er gedaan wordt? En resulteert dit inderdaad tot een veiliger werkklimaat, veilig genoeg om ook ernstig grensoverschrijdend gedrag te melden en er naar te handelen?

Antwoord:

Het plan van aanpak is opgesteld en acties zijn erop gericht om de weerbaarheid, zowel ambtelijk als bestuurlijk te vergroten. Acties zijn gericht op:

- *Het ontwikkelen van kaders hoe we me elkaar omgaan. Denk aan afspraken over basiscommunicatie, kaders voor samenwerking en randvoorwaarden voor psychische veiligheid.*
- *Het voorzetten van de gesprekken met alle teams en individuele medewerkers over grensoverschrijdend gedrag.*
- *Het versterken van het ambtelijke bestuurlijk samenspel door onder andere training.*

Dit is een proces van de lange adem maar we hebben vertrouwen in de aanpak.