

Bijdrage jaarverslag extern vertrouwenspersoon 2025 – gemeente Alphen aan den Rijn

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de extern vertrouwenspersoon ongewenst gedrag en integriteit van de gemeente Alphen aan den Rijn in 2025. Hierin wordt verantwoording afgelegd over de taken van de extern vertrouwenspersoon over het betreffende jaar, bestaande uit:

- ✓ Opvang en begeleiding van medewerkers;
- ✓ Voorlichten/informeren van de organisatie over het werkgebied van de vertrouwenspersoon;
- ✓ Signaleren en (on)gevraagd adviseren van de organisatie.

Daarnaast wordt inzage gegeven in de overige activiteiten en sluit dit jaarverslag af met aanbevelingen.

Het verslag is opgesteld op geanonimiseerde basis en bevat geen inhoudelijke analyse van afzonderlijke gesprekken, aangezien deze informatie vertrouwelijk is. Een vertrouwenspersoon doet niet aan waarheidsvinding; de beleving van de medewerker staat centraal in de gesprekken. Gesprekken met de intern vertrouwenspersonen worden apart gerapporteerd.

Opvang en begeleiding van medewerkers

In de genoemde periode is de extern vertrouwenspersoon 7 keer benaderd door ambtenaren van de gemeente Alphen aan den Rijn. Daarnaast liep er nog 1 casus uit 2024 (niet hieronder meegenomen).

Thema	2025
Ongewenst gedrag conform arbo-wet:	
- Agressie en geweld (incl. intimidatie)	
- Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict	
- Pesten	5
- Discriminatie	3
- Seksuele intimidatie	1
Ongepast gedrag	1
Vermoeden van een integriteitsschending	
Geen thema voor de vertrouwenspersoon	
Totaal	10

Note: medewerkers kunnen diverse soorten gedrag *ervaren* en bespreken met de vertrouwenspersoon. Om die reden komt het aantal medewerkers (7) niet overeen met het totaal uit deze tabel.

Analyse

Op basis van de gevoerde gesprekken vallen een aantal zaken op:

- Er is een verschuiving zichtbaar in de aard van de besproken thema's: van intimidatie door de leidinggevende in eerdere jaren naar pesten en discriminatie in het verslagjaar.
- De wisseling van (interim) leidinggevenden op sleutelposities valt (nog steeds) op in de casuïstiek. Medewerkers hebben het idee 'tussen wal en schip te vallen', waardoor zij - soms onnodig - langer in verzuim blijven. Een P&O kwestie wordt gezien als een integriteitskwestie.
- In de gesprekken komt naar voren dat sommige medewerkers terughoudend zijn in het bespreekbaar maken van knelpunten. Er wordt een tendens waargenomen waarbij medewerkers conflicten vermijden en weinig verwachting hebben van de effectiviteit bij het aankaarten van zorgen.
- In de casuïstiek komt naar voren dat het nemen van eigenaarschap binnen de organisatie als lastig wordt ervaren. Medewerkers lijken in beperkte mate verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen taken en rollen, waardoor vraagstukken niet altijd actief worden opgepakt of besproken. Dit kan leiden tot uitstel, het doorschuiven van verantwoordelijkheden of het vermijden van knelpunten, wat de voortgang en onderlinge samenwerking onder druk kan zetten.
- In meerdere casussen wordt een verhoogde ervaren werkdruk gesignaleerd. Een structureel hoge werkdruk kan bijdragen aan psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en daarmee invloed hebben op het welbevinden en het functioneren van medewerkers. In dit verband wordt zichtbaar dat verhoogde werkdruk het risico vergroot op spanningen in de samenwerking en het ontstaan van ongewenst of ongepast gedrag.
- Zes van de zeven medewerkers die de extern vertrouwenspersoon hebben geraadpleegd, waren afkomstig uit het Sociale domein; één medewerker was werkzaam bij Rijnvicus.
- Redenen voor contact met de extern vertrouwenspersoon zijn onder andere de (politieke) gevoeligheid van de kwestie, de positie van de betrokkenen binnen de organisatie, de nauwe band van de intern vertrouwenspersoon met de reguliere werkzaamheden en/of een verminderd vertrouwen in de organisatie.

Voorlichten en informeren

Er heeft in 2025 door de extern vertrouwenspersoon geen persoonlijke - online of offline - voorlichting aan de ambtenaren van de gemeente plaatsgevonden.

Signaleren, (on)gevraagd adviseren van de organisatie

De extern vertrouwenspersoon heeft in het verslagjaar geen signaal en/of (on)gevraagd advies gegeven.

Activiteiten extern vertrouwenspersoon

Naast eerdergenoemde 3 taken van de vertrouwenspersoon heeft de extern vertrouwenspersoon de volgende activiteiten verricht:

1. Begeleiden van vier intervisiebijeenkomsten met de intern vertrouwenspersonen (2 uur per bijeenkomst, op locatie) van de gemeente Alphen aan den Rijn en Rijnvicus.
2. Diverse overleggen met de intern vertrouwenspersonen en/of Coördinator Integriteit over ontwikkelingen en casuïstiek.
3. Aanleveren van een bijdrage voor het jaarverslag.

Aanbevelingen

Organisatiecultuur, eigenaarschap en werkklimaat

➤ **Eigenaarschap vergroten**

Aanbevolen wordt om binnen de organisatie expliciet aandacht te besteden aan het versterken van eigenaarschap en rolhelderheid. Door het verduidelijken van verantwoordelijkheden, verwachtingen en handelingsruimte kan worden bevorderd dat medewerkers vraagstukken tijdig oppakken en bespreekbaar maken, in plaats van deze te laten liggen of te vermijden.

➤ **Werkdruk**

De samenhang tussen werkdruk, PSA en sociale interacties vraagt om blijvende aandacht binnen de organisatie. Aanbevolen wordt om structureel aandacht te besteden aan het monitoren en beheersen van werkdruk binnen de organisatie. Door tijdig signalen van PSA te herkennen, het gesprek over werkbelasting te faciliteren en waar nodig maatregelen te treffen in taakverdeling, prioritering en ondersteuning, kan het risico op overbelasting en ongewenst gedrag worden beperkt.

➤ **Wisselingen op managementposities / opbouwen van een (vertrouwens)relatie**

Het verdient aanbeveling om aandacht te besteden aan het opbouwen van een stabiele werkrelatie tussen medewerkers en nieuwe leidinggevendenden. Dit kan bijvoorbeeld door introducties, vaste overlegmomenten en begeleiding bij de start, zodat vertrouwen en samenwerking structureel worden bevorderd.

➤ **Reden van vertrek**

Het structureel voeren van gesprekken met vertrekkende medewerkers kan bijdragen aan inzicht in organisatiecultuur, werkklimaat en ervaren knelpunten. Door aandacht te besteden aan de redenen van vertrek en de ervaringen van medewerkers ontstaat ruimte om signalen te benutten voor verbetering en ontwikkeling van de organisatie.

Vertrouwenswerk en sociale veiligheid

➤ **Zichtbaarheid en kaders rol vertrouwenspersoon**

Medewerkers hebben soms andere verwachtingen van de vertrouwenspersoon dan waar de rol voor bedoeld is, zoals het melden bij een vertrouwenspersoon. Zichtbaarheid en duiding over de rol is cruciaal voor een veilig werkklimaat binnen de organisatie. Dit vraagt om online en offline voorlichting over de rol en draagvlak van de directie.

➤ **Coördinatie en deskundigheidsontwikkeling intern vertrouwenspersonen**

De intern vertrouwenscontactpersonen waarderen de geboden intervisie, die een belangrijk middel vormt voor onderlinge afstemming en uitwisseling van ervaringen. Tegelijkertijd is gebleken dat de coördinatie rondom verdere deskundigheidsbevordering, kennisdeling en inspirerende inhoud nog ruimte voor verbetering biedt. Een sociale veilige werkomgeving vraagt om een structurele ondersteuning van de intern vertrouwenscontactpersonen bij het onderhouden en verder ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden.

➤ **Samenwerkingsrelatie met leidinggevenden en vertrouwenspersonen**

Leidinggevenden dragen verantwoordelijkheid voor een veilige en integere werkomgeving, waarbij de vertrouwenspersoon een signalerende en adviserende rol vervult. Het versterken van de samenwerkingsrelatie tussen leidinggevenden en vertrouwenspersonen is daarbij essentieel. Gezien de wisselingen op diverse sleutelposities wordt aanbevolen deze samenwerking opnieuw en structureel op te bouwen, te beginnen bij de GS en de directie en vervolgens binnen de managementlaag daaronder.

➤ **Bespreken jaarverslag**

Hoewel deze aanbeveling in eerdere jaren is gedaan, heeft een gezamenlijk gesprek hierover nog niet plaatsgevonden. Het blijft wenselijk om het jaarverslag te bespreken met de GS, directie en de OR, in aanwezigheid van (een afvaardiging van) de intern en extern vertrouwenspersonen.

Rollen, verantwoordelijkheden en interne samenwerking

➤ **Rol(on)duidelijkheid HR / arbeidsconflict**

Uit gesprekken blijkt dat het beeld blijft bestaan dat HR primair beschikbaar is voor leidinggevenden. Aanbevolen wordt om de rol en bereikbaarheid van HR duidelijker te communiceren, inclusief een herkenbaar loket voor medewerkers. Hiermee wordt verduidelijkt welke vraagstukken bij HR thuishoren en wordt voorkomen dat P&O-kwesties onnodig bij de vertrouwenspersoon terechtkomen.

➤ **Samenwerking bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfsarts**

Aanbevolen wordt om de samenwerking tussen vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfsarts structureel te organiseren. Dit maakt gezamenlijke aanpak van vraagstukken mogelijk, met behoud van vertrouwelijkheid en met als doel een veilige werkomgeving.

➤ **Rijnvicus**

De doelgroep van Rijnvicus kan bij twee vertrouwenspersonen binnen Rijnvicus terecht. De ambtenaren van Rijnvicus kunnen zowel terecht bij deze vertrouwenspersonen, als bij de vertrouwenspersonen van de gemeente. Aanbevolen wordt om duidelijkheid te creëren over de rolverdeling en afbakening tussen de vertrouwenspersonen van Rijnvicus en die van de gemeente. Door hierover eenduidig te communiceren en afspraken te maken over signalering en afstemming, kan worden voorkomen dat signalen vertraagd of niet worden doorgegeven aan de directie.

Lisette Overduin

extern vertrouwenspersoon gemeente Alphen aan den Rijn

9 januari 2026