

## PVOV workshop

### Grensoverschrijdend gedrag

Wat is je functie als bestuurslid van een vereniging stichting bij zaken als seksueel grensoverschrijdend gedrag en discriminatie?

## **Inhoud**

1. Wees voorbereid op meldingen (seksueel) grensoverschrijdend gedrag	Blz. 3
2. Vijf pijlers	Blz. 4
3. Incidenten	Blz. 6
4. Anti discriminatiecode	Blz. 7
5. Misdrijf / Verbaal geweld	Blz. 8
6. Richtlijnen omgang met de media	Blz. 9
7. Beleidsaspecten	Blz. 10
8. Vertrouwenspersoon	Blz. 11
9. Checklist risicofactoren	Blz. 12

<b>Bijlage</b>	Blz. 16
----------------	---------

## **1. Wees voorbereid op meldingen (seksueel) grensoverschrijdend gedrag**

Een aantal tips op een rij gezet over hoe organisaties kunnen omgaan met meldingen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.

Een van de belangrijkste dingen is dat er bij organisaties een plan klaarligt voor wat er moet gebeuren als er een melding binnenkomt.

Bij veel organisaties ontstaat er direct paniek en wordt snel naar een zwaar middel gegrepen.

Ons advies is om eerst te luisteren naar de melder. Vraag hoe diegene graag wil dat het wordt opgelost.

### **Niet direct extern**

Als er een melding binnenkomt, eerst te kijken of er een gesprek mogelijk is tussen de melder en degene over wie de melding gaat, bijvoorbeeld door een bemiddelingsgesprek of een correctief gesprek.

Organisaties kiezen er vaak voor om een extern bedrijf in te schakelen omdat ze te weinig kennis hebben. "Om een conflict op te lossen heb je niet altijd een deskundige nodig. Dat kan, maar hoeft niet.

**Het is iets tussen mensen, dat moet je nooit vergeten.**

## **2. vijf pijlers:**

1. aandacht voor slachtoffers
2. structuur
3. cultuur
4. professionalisering
5. uitvoering/praktijk.

### **1. Aandacht voor slachtoffers**

- Slachtoffers verdienen erkenning voor het leed, maar de vraag is wie -door het versnipperd landschap- dit vorm en inhoud kan geven.
- Het is tevens belangrijk dat kinderen en volwassenen zich veilig voelen en dat ze zich ook veilig voelen om te zeggen dat ze bepaalde dingen niet willen.
- Het meer-ogen principe kan ook een bijdrage leveren aan het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Ook eventueel meer betrokkenheid of inspraak.

### **2. Structuur**

- Er kan (nog steeds) meer aandacht worden gegeven aan het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag.
- Zorg voor betere vindbaarheid van meldpunt(en) en vertrouwenspersonen en geef helder aan wat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (en daarmee de beperkingen) van de meldpunten en vertrouwenspersonen zijn.
- Verken op welke wijze meldingen beter en veilig opvolging kunnen krijgen, zodanig dat het gedrag ook daadwerkelijk stopt.

### **3. Cultuur**

- Doorbreek de code of silence. Leg de huidige systemen bloot door aandacht te (blijven) schenken aan seksualiteit, het omgaan met een veranderend lichaam in de puberteit, een gezonde relatie met voeding, genderrollen, unconscious bias, het elkaar aanraken, stress, overbelasting, etc. Een kind maar ook een volwassene moet vrij zijn om aan te geven dat het iets niet wil of niet prettig vindt.
- Transparantie is van belang; probeer te sturen op accommodaties met een glazen wand. Gooi de deuren open.
- Maak diversiteit en inclusie een integraal onderdeel van het beleid.

### **4. Professionalisering**

- Minimaliseer de risico's voor met name kinderen, bevorder de didactische en pedagogische vaardigheden van trainers/coaches. Verken de mogelijkheden om hier een stap verder in te

zetten. Er zal een beter systeem moeten komen met betere scholing en bijscholing voor trainers/coaches.

- Een-op-een situaties, zeker wanneer sprake is van macht en afhankelijkheid, zijn risicovol. Draag zorg voor meer ogen en transparantie (de deur open, toelaten van ouders).
- Maak helder (ook aan kinderen) wie waarvoor verantwoordelijk is en waar ze terecht kunnen.
- Verken de mogelijkheid voor het breder beschikbaar maken van een gratis VOG.

##### **5. Uitvoering/praktijk**

- Het hebben van gedragscodes, klachtenregelingen, vertrouwenspersonen e.d. zijn goede stappen. Uiteindelijk gaat het om een cultuur- en systeemverandering. Daarvoor is eigenaarschap en leiderschap nodig.
- Zorg eveneens voor handzame stappenplannen voor de organisaties, wat zij moeten en/of kunnen doen bij ongewenst gedrag.

### **3. Incidenten**

Kan direct grote gevolgen hebben. Denk aan slachtoffer, dader, omstanders, ophef, media, e.d. Afhankelijk van de situatie wordt door de organisatie een keus gemaakt welke stap genomen wordt. Een situatie kan dermate ernstig zijn dat de organisatie direct overgaat tot de sanctionerende ronde en/of inschakelen van politie d.m.v. de vaste contactpersoon bij de politie, waarna gehandeld zal worden volgens de geldende prioriteit van de politie.

#### **De stappen zijn:**

1. Inschatting van de situatie
2. Gesprek met betrokkenen
3. Gesprek met ouders / verzorgers
4. Doorverwijzing naar een hulpverleningsinstantie
5. Inschakeling politie
6. Bedenktijd
8. Schorsing
7. Doorverwijzing
8. Verwijdering

Bij ieder incident worden er eerst gesprekken gevoerd met het slachtoffer of de benadeelde en met de vermeende dader. De situatie wordt ingeschat aan de hand van de volgende vragen:

- Wat is er gebeurd; wie is erbij betrokken; wanneer is het gebeurd?
- Is dit gedrag of vergelijkend ander gedrag bij deze persoon vaker voorgekomen?
- Wat is de ernst van het grensoverschrijdend gedrag?
- Handelt het om leden, vrijwilligers van de eigen organisatie of dienen andere organisaties ingeschakeld te worden?
- Handelt de organisatie de situatie zelfstandig af?
- Dient ook de politie in kennis te worden gesteld?
- In het protocol kan de organisatie nagaan of het gedrag gemeld moet worden bij de politie, dus anders gezegd, is er sprake van wet overtredend gedrag?
- Dient de politiecontactfunctionaris op de hoogte te worden gesteld of om advies worden gevraagd?
- Consultatie andere hulpverlenende instellingen nodig?

#### **4. Anti discriminatiecode**

Het is eenieder die zich in het gebouw of op het terrein van de organisatie bevindt; Niet toegestaan: - Zich discriminerend te uiten, dan wel zich discriminerend te gedragen. - Materialen verspreiden die discriminerend zijn of aanzetten tot discriminatie. - Propaganda te maken voor discriminerende organisaties.

Discriminatie (art.137c t/m f WvS) Het opzettelijk uitlaten over een groep mensen wegens hun ras, godsdienst of seksuele geaardheid, ook schriftelijk.

## **5. Misdrijf / Verbaal geweld**

Bedreiging met (art. 285 WvS): openlijk geweld met verenigde krachten tegen personen of goederen:

- Enig misdrijf waardoor de algemene veiligheid van personen in gevaar wordt gebracht
- Verkrachting
- Feitelijke aanranding van de eerbaarheid
- Enig misdrijf tegen het leven gericht
- Gijzeling
- Mishandeling
- Brandstichting
- Intimidatie (art. 284 WvS)

Een ander door geweld of enige andere feitelijkheid of door bedreiging met geweld of enige andere feitelijkheid, gericht hetzij tegen die ander hetzij tegen derden, wederrechtelijk dwingen iets te doen, niet te doen of te dulden. Een ander door bedreiging met smaad of smaadschrift dwingen iets te doen, niet te doen of te dulden. Smaad en laster (art. 261 WvS)

Opzettelijk iemands eer of goede naam aanranden door tenlastelegging van een bepaald feit met het kennelijke doel om daaraan ruchtbaarheid te geven, ook schriftelijk (smaadschrift) indien verspreid of openlijk tentoongesteld. Eenvoudige belediging (art. 266 WvS)

Elke opzettelijke belediging die niet het karakter van smaad of smaadschrift draagt hetzij in het openbaar mondeling, bij geschrift of afbeelding aangedaan, hetzij in zijn tegenwoordigheid mondeling of door feitelijkheden, hetzij door een toegezonden of aangeboden geschrift of afbeelding aangedaan.



## **6. Richtlijnen omgang met de media**

Het is van belang dat er goede afspraken zijn over mediacontacten om vervelende situaties te vermijden. Het verdient de aanbeveling om één persoon aan te wijzen die alle gesprekken voert en informatie geeft. Meestal is dat iemand uit de leiding.

Voordat je inhoudelijk ingaat op vragen van de media moeten de vragen en bedoelingen van het contact en de informatie duidelijk zijn.

Een handige manier om de berichtgeving zelf in de hand te houden is het uitgeven van een persbericht. Een persbericht heeft de vorm van een kort artikel, klaar voor publicatie. Van belang is dat er een persbericht nieuws wordt gemeld, in heldere en bondige formuleringen.

Een persconferentie is meer geschikt voor positief nieuws.

Als er ongewenste cameraploegen rondlopen bij de organisatie, zorg dan dat de leden geen toestemming aan de media geven om binnen te komen en dat de leden zoveel mogelijk worden binnengehaald en binnen blijven.

Kaart geen problemen binnen de organisatie aan via de media in plaats van ze intern te proberen op te lossen. Denk niet dat de media-aandacht wel mee zal vallen. Reageer niet inhoudelijk voordat je je hebt laten informeren over de naam, telefoonnummer van degene met wie je spreekt, over de aanleiding, de inhoud en de bedoeling van het mediacontact en over de informatie waarover ze al beschikken.

Lieg niet en verstrek geen informatie waarvan je niet zeker bent of over zaken waar je niet genoeg van af weet. Het is heel normaal om voor de publicatie een artikel in te zien en te corrigeren. Als de media-aandacht is veroorzaakt door een gebeurtenis die in de organisatie zelf ook veel gevolgen heeft, verwijst alle media naar de woordvoerder.

Je kunt altijd met de afdeling voorlichting van de politie of van de gemeente contact opnemen voor advies.

## **7. Beleidsaspecten**

Waar gaan we het over hebben?

We gaan samen op zoek naar manieren om signaalontvankelijk(er) te worden en zullen bouwen aan de integriteit en sociale veiligheid van organisaties. Tijdens deze workshop krijg je antwoord op de volgende vragen:

- Hoe kun je als organisatie signaalontvankelijker worden?
- Hoe kun je ervoor zorgen dat de vrijwilligers, leden en andere op een veilige manier kunnen melden zonder het gevoel te hebben dat ze benadeeld worden?
- Kun je nieuwe signalen van misstanden beter oppakken.
- Hoe voorkom je dat signalen niet bij jou terecht komen, maar als vuile was buiten komen te hangen?
- Hoe zorg je ervoor dat vrijwilligers, leden en andere bereid zijn misstanden te melden?
- Hoe trek je lessen uit situaties die fout én goed gaan?

Ook als je een meldprocedure hebt opgesteld, een protocol en een gedragscode hebt verspreid binnen de organisatie en vertrouwenspersonen hebt aangesteld, kan ongewenst en grensoverschrijdend gedrag nog steeds voorkomen. Het oppikken van signalen van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag is daarom essentieel om te weten wat er speelt binnen je organisatie. Hoe word je als organisatie signaalontvankelijk?

## **8. Vertrouwenspersoon**

### **Zichtbaarheid VCP vergroten**

**Het is van groot belang dat deelnemers, vrijwilligers en begeleiders weten waar ze terecht kunnen wanneer ze grensoverschrijdend gedrag hebben ervaren.**

Dit maakt de zichtbaarheid van de VCP belangrijk. Met deze tips kun je de VCP ook binnen jouw organisatie bekend maken:

- Hang posters in het gebouw met de contactgegevens en locatie van de VCP;
- Geef nieuwe vrijwilligers een visitekaartje mee met deze informatie;
- Vermeld dezelfde informatie op de website;
- Laat de VCP jaarlijks een rondje langs de vereniging maken om zichzelf voor te stellen;
- Zorg dat de VCP minstens één keer per jaar tijdens de ledenvergadering wat vertelt over zijn/haar rol als VCP.

## 9. Checklist risicofactoren (bron NOV)

Deze checklist maakt het inventariseren van risicofactoren binnen jouw organisatie makkelijker. Vul de checklist samen met je vrijwilligers in om mogelijke risico's direct bespreekbaar te maken.

<b>Sfeer/cultuur</b>			
<i>Situatie</i>	<i>Klopt</i>	<i>Klopt niet</i>	<i>N.v.t</i> .
Je wordt er niet op aangekeken als je kritiek op een situatie binnen de organisatie geeft.			
Het bestuur luistert altijd naar kritiek van de leden, vrijwilligers en deelnemers.			
Waar mogelijk wordt er iets gedaan met kritiek die terecht lijkt.			
Het is de gewoonte om feedback te vragen en te geven; je hoeft zaken niet 'zelf op te lossen'.			
Er worden geen vervelende grappen gemaakt over vrouwen, homo's, lesbiennes, mensen uit andere culturen of mensen met een beperking.			
Grappen zoals hierboven bedoeld worden door leden en bestuur actief bestreden.			
Mensen die 'anders' zijn worden als ieder ander behandeld. Er wordt geen druk op ze uitgeoefend om zich aan te passen.			
Er is geen sterke groepsdruk (denk aan: pressie om altijd loyaal te zijn, bang zijn om af te gaan waar anderen bij zijn).			
Mannen en vrouwen hebben gelijke posities en rollen binnen de organisatie.			
Mannen en vrouwen zijn in gelijke mate vertegenwoordigd onder vrijwilligers, (kader) leden en bestuursleden.			
Er leven geen stereotiepe beelden van vrouwelijkheid en mannelijkheid.			
Er is geen specifieke groep die de sfeer bepaalt.			
De sfeer is gezellig.			
De cultuur is niet hard, stoer en prestatiegericht.			
De leden letten onderling op elkaar zodat niemand buiten wordt gesloten.			
Er is geen plaats voor pesterijen.			
<b>Beleid</b>			
<i>Situatie</i>	<i>Klopt</i>	<i>Klopt niet</i>	<i>N.v.t</i> .

Er kan openlijk met bestuur en kader over grensoverschrijdend gedrag worden gesproken.			
Kritiek op de situatie rondom grensoverschrijdend gedrag wordt door het bestuur goed opgepakt.			
Er is actief beleid tegen geweld, agressie en seksueel misbruik tussen leden onderling en tegen of van derden.			
Er wordt niet alleen gehandeld vanuit persoonlijke opvattingen, maar juist ook vanuit gemeenschappelijk vastgestelde normen en waarden.			
Bestuur en kader hebben een actieve houding met betrekking tot preventie van grensoverschrijdend gedrag.			
Leden en vrijwilligers weten welk gedrag zij mogen verwachten van bestuur en coördinerende vrijwilligers als het gaat om grensoverschrijdend gedrag.			
Medewerkers of vrijwilligers worden aangesproken als ze deelnemers tot lieveling maken of juist uitsluiten.			
Grensoverschrijdend gedrag wordt niet genegeerd en wordt gemeld.			
Preventie van ongewenste omgangsvormen wordt aan de orde gesteld.			
Er is aandacht in de organisatie voor het overbrengen van gedragsnormen.			
Er is aandacht voor (grenzen aan) emoties, intimiteit en genegenheid.			
Er ligt geen taboe op het tonen van de eigen kwetsbaarheid van vrijwilligers.			
Mensen worden niet verweten kinderachtig of preuts te zijn.			
Grensoverschrijdend gedrag is iets dat serieus wordt besproken en niet lacherig of spottend.			
De problematiek wordt niet gebagatelliseerd (bij ons gebeurt dat niet, je mag ook niets meer).			
Het beleid is voldoende bekend bij vrijwilligers, (minderjarige) deelnemers en ouders.			
Er zijn duidelijke procedures bij de aanstelling van vrijwillige medewerkers, inclusief aanvraag van VOG en navragen van referenties.			
Er zijn omgangsregels voor betrokkenen, leden, deelnemers, (vrijwillige) medewerkers.			
Er is een gedragscode voor (vrijwillige) begeleiders.			
Begeleiders weten wat de regels uit de gedragscode zijn.			
Nieuwe vrijwilligers worden gewezen op omgangsregels en gedragscode.			
Er wordt bij de minderjarigen en hun ouders nagegaan of zij zich veilig voelen en hoe zij de omgang met begeleiders ervaren.			
Iedereen (ook leden en ouders van leden) kent deze procedure.			
Er is een aanspreekpunt binnen het bestuur voor klachten of meldingen.			
Er is een vertrouwenscontactpersoon beschikbaar.			
De organisatie heeft haar beleid rond grensoverschrijdend gedrag in statuten en reglementen opgenomen.			

Begeleiders, bestuur en andere coördinerende (vrijwillige) medewerkers worden, wanneer nodig, bijgeschoold op het gebied van preventiebeleid grensoverschrijdend gedrag.			
Het bestuur is zich bewust van de risicofactoren van het werken met bepaalde kwetsbare groepen.			
<b>Toezicht en bescherming</b>			
<i>Situatie</i>	<i>Klopt</i>	<i>Klopt niet</i>	<i>N.v.t</i> .
Eén op één contact tussen kwetsbare groepen en vrijwillige medewerkers wordt beperkt.			
Ouders of begeleiders van leden worden betrokken bij de activiteiten.			
Er zijn afspraken gemaakt over de begeleiding van activiteiten of –teams.			
Er zijn aparte afspraken gemaakt over begeleiding bij kampen, reizen of overnachtingen.			
Er is afgesproken dat begeleiders geen hotelkamer of tent delen met kwetsbare groepen.			
Deze afspraken zijn bij ouders en begeleiders bekend en worden goed beoordeeld.			
Ouders en begeleiders zijn in de gelegenheid het nakomen van afspraken te controleren.			
Begeleiders hebben naast activiteitgerelateerde contacten geen privé-contacten met kwetsbare deelnemers die zij begeleiden.			
Vrijwilligers die zich op enige wijze schuldig hebben gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag worden niet meer op risicovolle functies geplaatst.			
<b>Veiligheid van gebouw</b>			
<i>Situatie</i>	<i>Klopt</i>	<i>Klopt niet</i>	<i>N.v.t</i> .
Rondom het gebouw is goede verlichting.			
De parkeerplaats en fietsenstalling zijn goed verlicht.			
De toegang tot het gebouw is goed verlicht.			
Gangen, kleedruimtes en douches zijn goed verlicht.			
Er zijn gescheiden kleed- en doucheruimtes voor mannen en vrouwen.			
Deze ruimtes zijn tijdens activiteiten afsluitbaar.			
Van bezoekers is het altijd duidelijk waarom zij zich in het gebouw bevinden.			
Er is altijd een leidinggevende aanwezig totdat de laatste deelnemer het gebouw verlaat.			
Opmerkingen van deelnemers over de veiligheid van het gebouw worden serieus genomen; zo mogelijk wordt actie ondernomen.			

<b>Risicofactoren (vrijwillige) medewerkers</b>			
<i>Situatie</i>	<i>Klopt</i>	<i>Klopt niet</i>	<i>N.v.t</i> .
Vrijwillige medewerkers hebben geen te grote betrokkenheid bij deelnemers uit kwetsbare groepen.			
Vrijwilligers maken deelnemers niet tot lieveling en negeren bepaalde deelnemers niet.			
Begeleiders zijn zich bewust van hun eigen positie en invloed.			
Begeleiders handelen volgens afspraken over omgang met elkaar en deelnemers niet alleen vanuit eigen normen.			
Begeleiders stimuleren de zelfbeschikking en mondigheid van deelnemers.			
Begeleiders hebben respect voor de waardigheid van deelnemers			
Vrijwilligers onthouden zich van discriminerende, seksueel getinte of rolbevestigende uitspraken en gedragingen.			
Begeleiders signaleren problemen met grensoverschrijdend gedrag wanneer die zich voordoen.			
Vrijwilligers zijn bekend met richtlijnen, beleid en procedures.			
Begeleiders krijgen goede op hen toegesneden scholing.			
Aan (vrijwillige) begeleiders wordt een VOG en referenties gevraagd.			
Er is (toe)zicht en begeleiding waar één op één relaties noodzakelijk zijn.			
Er zijn geen (vrijwillige) medewerkers met een (informele) machtspositie binnen de vereniging, die nauwelijks worden gecontroleerd.			

## **Bijlage**

### **'Mentaal ontwrichte' ambtenaren in Berkelland**

Over één persoon bij de gemeente Berkelland zijn een groot aantal signalen van grensoverschrijdend gedrag afgegeven. En dat is niet alles.

#### **Grensoverschrijdend gedrag**

Ongeveer een kwart van de vierhonderd medewerkers hebben meegewerkt aan het onderzoek en er zijn zeven teamgesprekken gevoerd. Daarnaast hebben 35 medewerkers zich gemeld voor een individueel gesprek. 'Deze risico-inventarisatie heeft inzichtelijk gemaakt dat medewerkers worden geconfronteerd met pestgedrag, verbaal en psychisch agressief gedrag en seksuele intimidatie', aldus woordvoerder Henny Roos van de gemeente Berkelland tegenover het regionale dagblad Tubantia.

21 juli 2023 Wouter Boonstra  
**Redacteur Binnenlands Bestuur**

### **LKOG: bijna alle klachten seksuele intimidatie gegrond**

Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid: 7 van de 8 klachten over seksuele intimidatie in 2022 gegrond.

In 2022 zijn er negentien klachten over ongewenst gedrag bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG) ingediend, twee meer dan in 2021. De klachten gaan over discriminatie, (seksuele) intimidatie, pesten en agressie op de werkvloer. Zestien klachten waren afkomstig vanuit gemeenten. Twaalf klachten waren ingediend door vrouwen.

18 juli 2023 Wouter Boonstra  
**Redacteur Binnenlands Bestuur**

### **Amsterdam telde vorig jaar 154 integriteitsmeldingen**

Het aantal meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen bij Bureau Integriteit Amsterdam nam fors toe ten opzichte van vorige jaren.

In het Jaarverslag 2022 Bureau Integriteit (BI) van de gemeente Amsterdam is een duidelijke toename van het aantal meldingen van grensoverschrijdend gedrag te zien. 'Je zou kunnen denken dat het aantal gevallen van grensoverschrijdend gedrag is toegenomen', schrijft hoofd Jeanine Kooistra. 'Dat is niet wat wij daaruit concluderen.'

Bewustwording gegroeid Het is eerder zo dat de bewustwording door alle aandacht is gegroeid, waardoor medewerkers eerder dan voorheen aan de bel trekken,

12 juli 2023 Wouter Boonstra  
**Redacteur Binnenlands Bestuur**



## **Vertrouwenspersoon kan ook onafhankelijk meldloket zijn**

Volgens minister Bruins Slot betekent onafhankelijkheid dat de vertrouwenspersoon geen verantwoording hoeft af te leggen aan zijn werkgever.

Anders dan de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken van de Eerste Kamer vindt minister Bruins Slot dat er geen spanning zit in het combineren van de rollen vertrouwenspersoon en onafhankelijk meldloket, ook als de vertrouwenspersoon de melder adviseert, steunt en representeert. 'In die zin dat de vertrouwenspersoon als ontvanger en doorgeefluik van een melding kan fungeren.'

6 juli 2023 Wouter Boonstra  
**Redacteur Binnenlands Bestuur**

## **'Melders komen in systeem van wegzijden en doorschuiven'**

Het FNV-onderzoek is weliswaar niet-representatief, maar wel een signaal dat grensoverschrijdend gedrag bij de Belastingdienst voortduurt.

Sociale onveiligheid onder medewerkers van de Belastingdienst, Douane en Toeslagen blijft groeien. Dat blijkt uit een niet-representatief verkennend onderzoek naar omgangsvormen op de werkvloer dat FNV Overheid de afgelopen maanden verrichtte onder 400 leden die er werkzaam zijn. 43 procent had het afgelopen jaar te maken met grensoverschrijdend gedrag, vooral met pesten en intimidatie.

### **Geen steun van organisatie**

Ruim 85 procent van de medewerkers die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag voelt zich niet gesteund door de organisatie, 35 procent ervaart een onveilig werkklimaat en 40 procent is niet tevreden over het beleid op sociale onveiligheid

6 juli 2023 Wouter Boonstra  
**Redacteur Binnenlands Bestuur**

## **UWV: 24 integriteitsschendingen in 2022**

8 op de 10 UWV-medewerkers ervaart een veilig klimaat om morele dilemma's te bespreken. 6 op de 10 spreekt elkaar aan op niet-integer gedrag

Bij het interne Bureau Integriteit van UWV zijn in 2022 in totaal 142 meldingen van mogelijke integriteitsschendingen binnengekomen, waarvan 128 over UWV-medewerkers en 14 over derden. Een vergelijkbaar aantal met voorgaande jaren. Op basis van 32 onderzoeken zijn 24 schendingen vastgesteld (7 door derden). De meeste vielen onder 'ongewenste omgangsvormen'. Het bureau gaf 21 sanctieadviezen, waaronder vier keer 'beëindiging dienstverband' en een keer ontslag op staande voet.



## **Transparantie belangrijk**

Dat blijkt uit de Jaarrapportage Integriteit 2022 dat UWV vandaag heeft uitgebracht 'om transparant te zijn over integriteit binnen de organisatie'. 'UWV vindt het belangrijk om open en transparant te rapporteren, ook over het onderwerp integriteit. Vanuit onze maatschappelijke taak zijn ons grote verantwoordelijkheden toegekend en daarbij hoort ook dat je open en eerlijk bent over hoe het gaat', laat bestuursvoorzitter Maarten Camps weten. De rapportage toont een verbeterd integriteitsklimaat binnen UWV vergeleken met het jaar ervoor, stelt hij vast. 'Veel gaat goed, maar het kan nog beter.'

30 juni 2023 Wouter Boonstra  
**Redacteur Binnenlands Bestuur**