

SOCIALE VEILIGHEID MIN I&W, ILT

ONDERZOEKSRESULTATEN

- Respons
- Ervaren sociale veiligheid en beleid
- Integriteit
- Personeelsgesprekken
- Eigen ervaring grensoverschrijdend gedrag
- Ervaringen getuigen en beschuldigten
- Citaten
- Aanbevelingen

ONDERZOEK

OMGANGSVORMEN

- Aanleiding: geluiden vanuit de werkvloer, verhalenboek RWS
 - Uitgezet onder FNV leden bij I&W, intranet, flyer rondgedeeld
 - Enquête uitgezet 31 oktober 2024
 - 6 januari 2025 is onderzoek gesloten
-
- Totaal I&W: 1102 mensen hebben het onderzoek (deels) ingevuld
 - 39% van de respondenten is FNV lid, 51% is geen vakbonds lid (6% lid van andere bond, 4% wil het niet zeggen) (ILT: 29% FNV lid)
 - 41% van de respondenten is vrouw, 58% man, 1% anders (ILT: 43% vrouw)
 - 32% van de respondenten is jonger dan 45 jaar (ILT: 25%)
 - 94% heeft een vast contract, 5% een tijdelijk contract, 1% een ander contract (ILT: 97% vast contract)

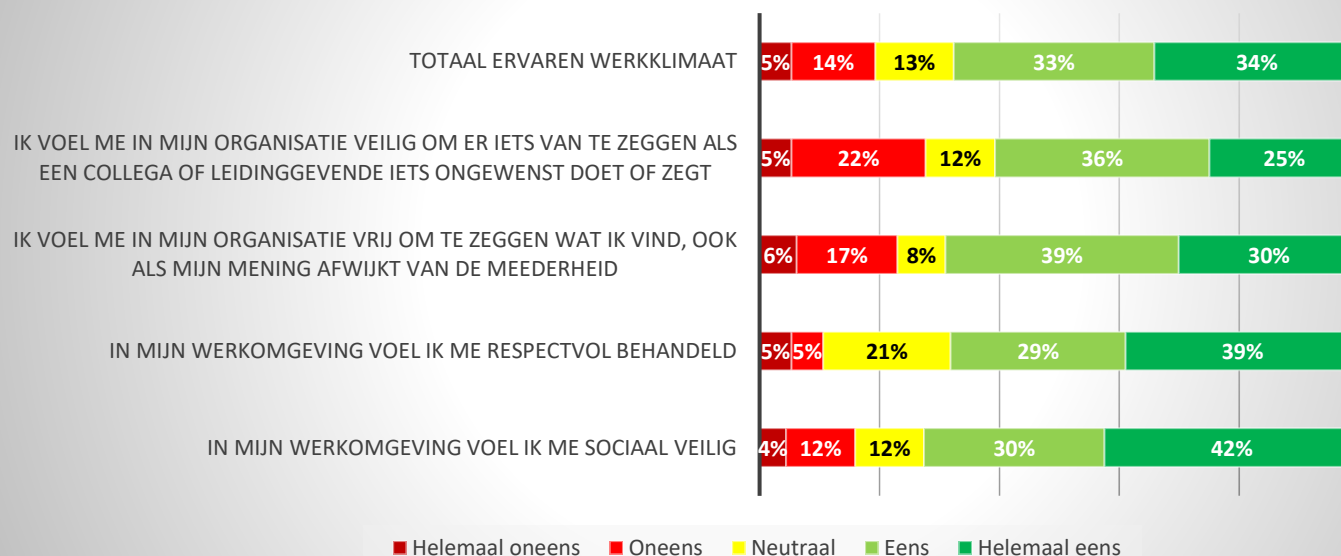
ONDERDELEN I&W

Onderdelen waarbij minimaal 25 mensen de vragenlijst hebben ingevuld.

Onderdeel	Afkorting	Deelnemers
Rijkswaterstaat	RWS	710
Kerndepartement	KDP	205
Inspectie Leefomgeving en Transport	ILT	113
Overig		74
Totaal		1102

ERVAREN WERKKLIMAAT

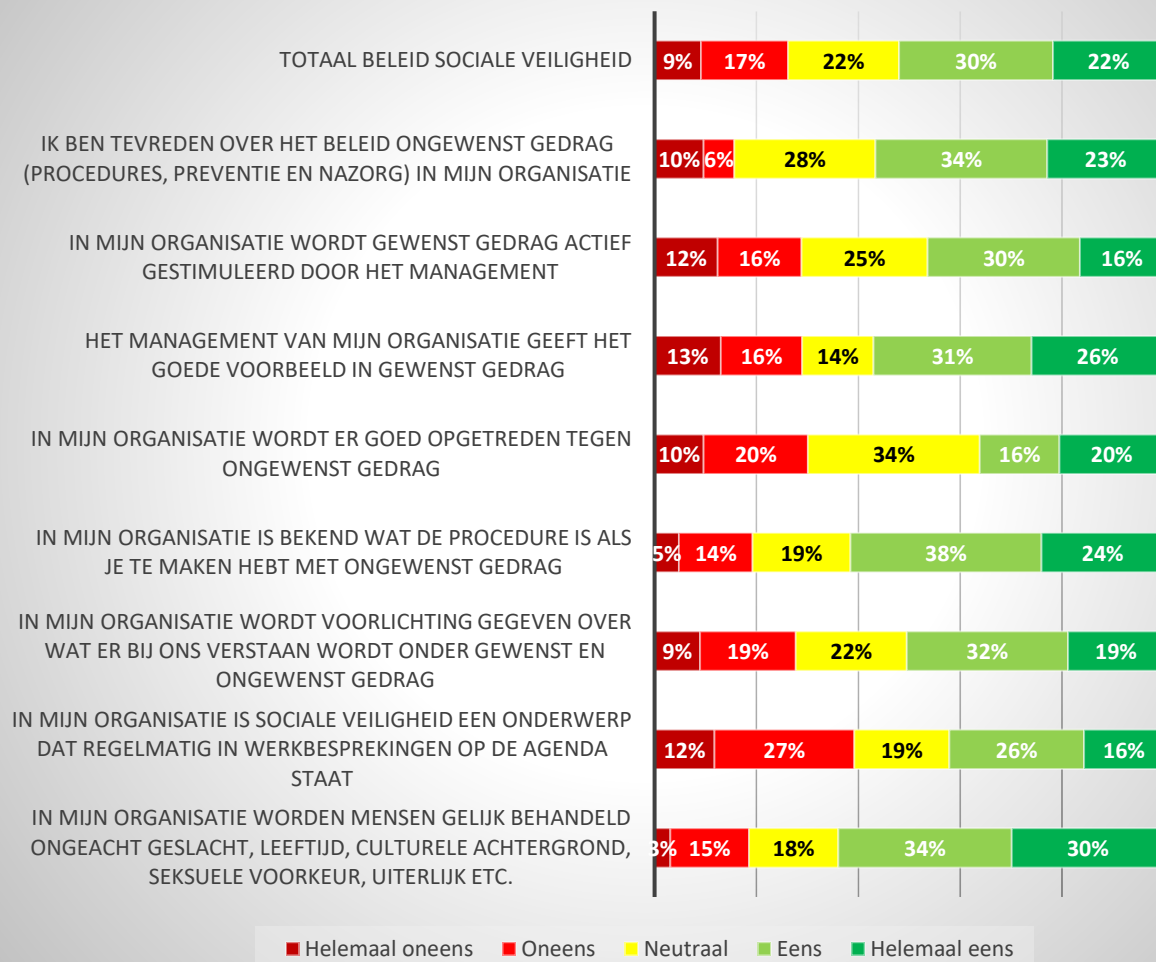
Ervaren werkklimaat ILT



- Een zesde van de respondenten geeft aan zich niet sociaal veilig te voelen
- Ruim een kwart durft er niets van te zeggen als er iets ongewenst gebeurt op de werkvloer

ERVAREN BELEID

Beleid sociale veiligheid ILT

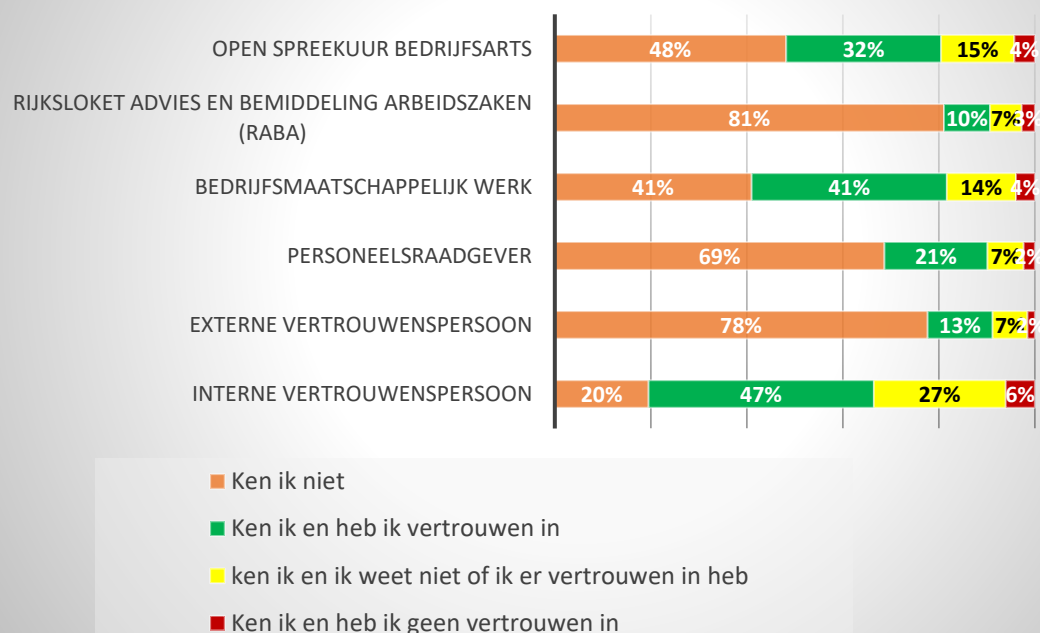


- Een zesde van de respondenten geeft aan niet tevreden te zijn over het beleid ongewenst gedrag
- Positief is men over de bekendheid van procedures
- Het minst positief over de regelmaat waarin het op de agenda staat in werkbесprekingen

STEUNPUNTEN

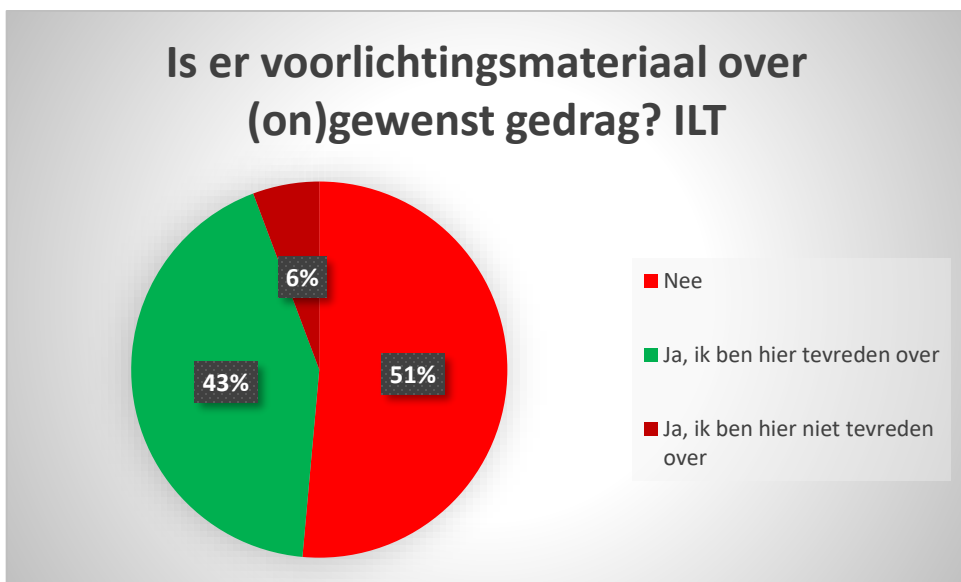
Bekendheid en vertrouwen in steunpunten

ILT



- De meeste mensen kennen de interne vertrouwenspersonen en vertrouwen hen
- Open spreekuur bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk zijn redelijk bekend
- Personeelsraadgever, externe vertrouwenspersonen en RABA zijn redelijk onbekend

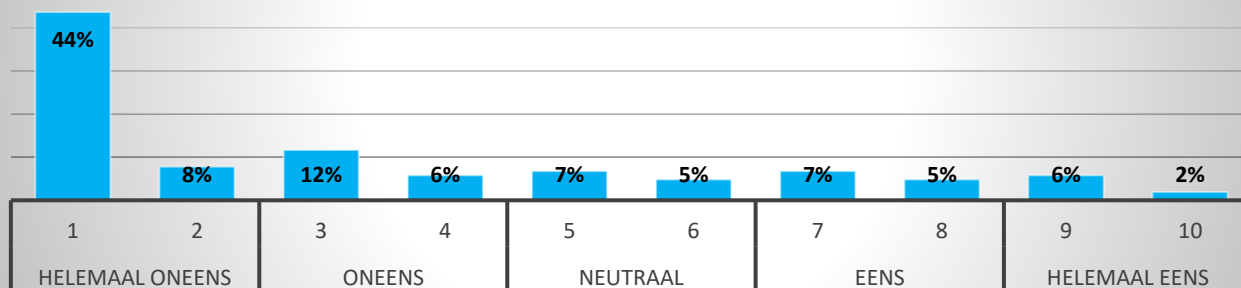
VOORLICHTING



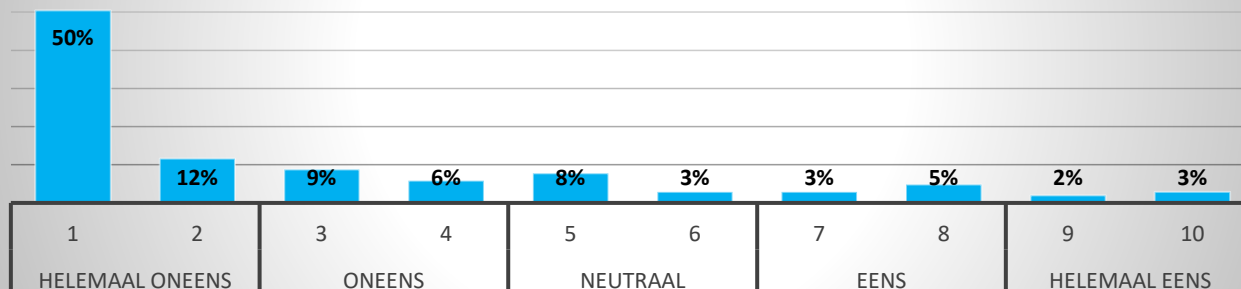
- De helft geeft aan dat er geen voorlichtingsmateriaal is over (on) gewenst gedrag, voorlichting is verplicht volgens de Arbowet (PSA)
- 43% is tevreden over het voorlichtingsmateriaal

VERTREK OVERWEGEN

Door de omgangsvormen binnen mijn organisatie denk ik er over om bij een andere werkgever te gaan werken ILT



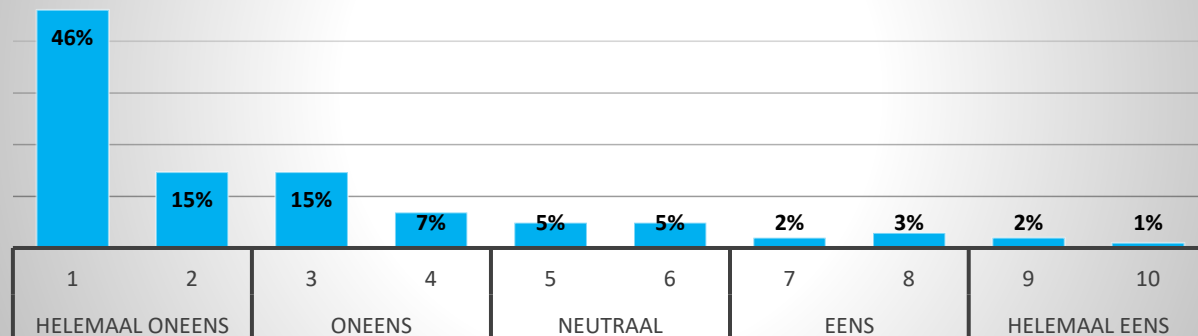
Door de omgangsvormen binnen mijn sector denk ik er over om in een andere sector te gaan werken ILT



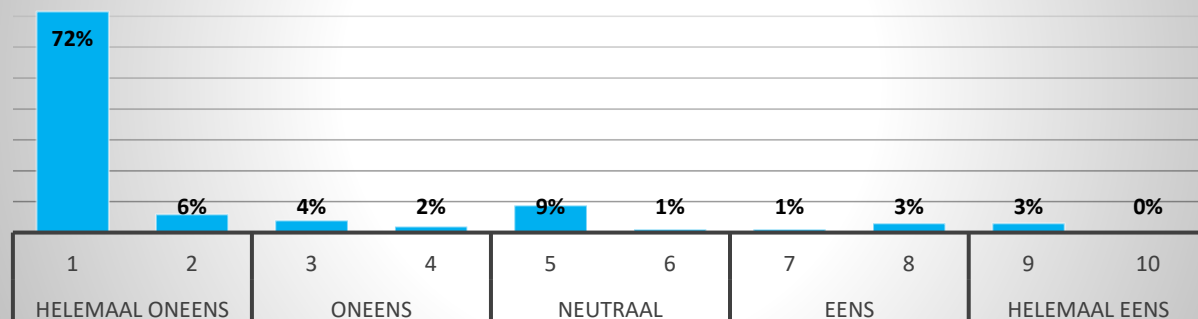
- 20% overweegt door de omgangsvormen van werkgever te veranderen
- 15% overweegt door de omgangsvormen van sector te veranderen

INTEGRITEIT

Ik word gedwongen om mijn werk te doen op een manier waar ik niet achter sta ILT



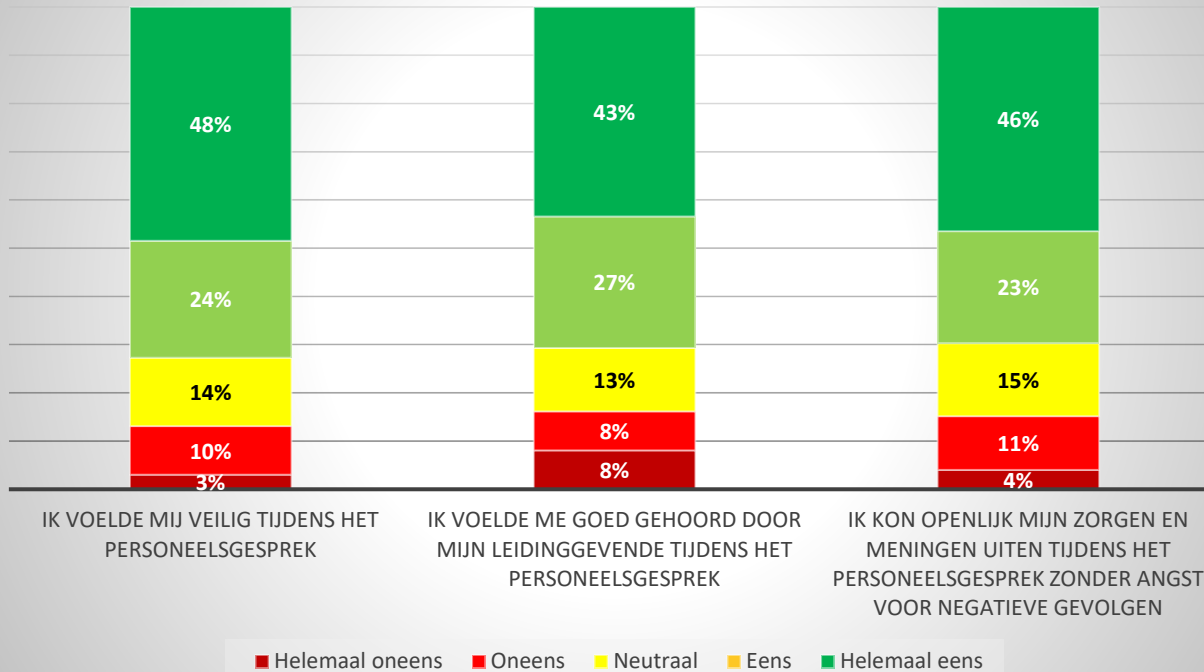
Ik ben benadeeld door het melden van een misstand ILT



- 8% wordt gedwongen het werk op een manier te doen waar ze niet achter staan
- 7% is benadeeld door het melden van een misstand

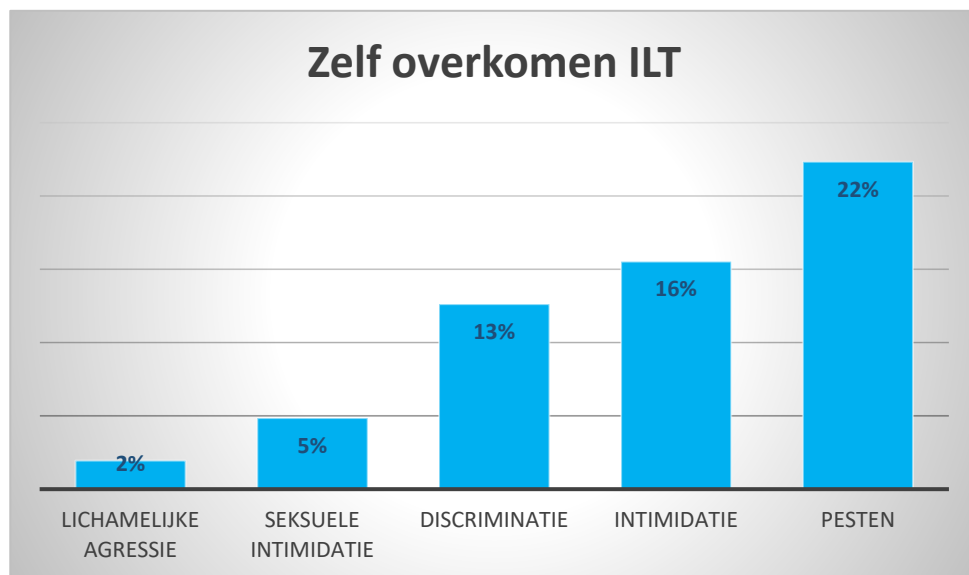
PERSONEELSGESPREKKEN

Ervaring personeelsgesprek ILT



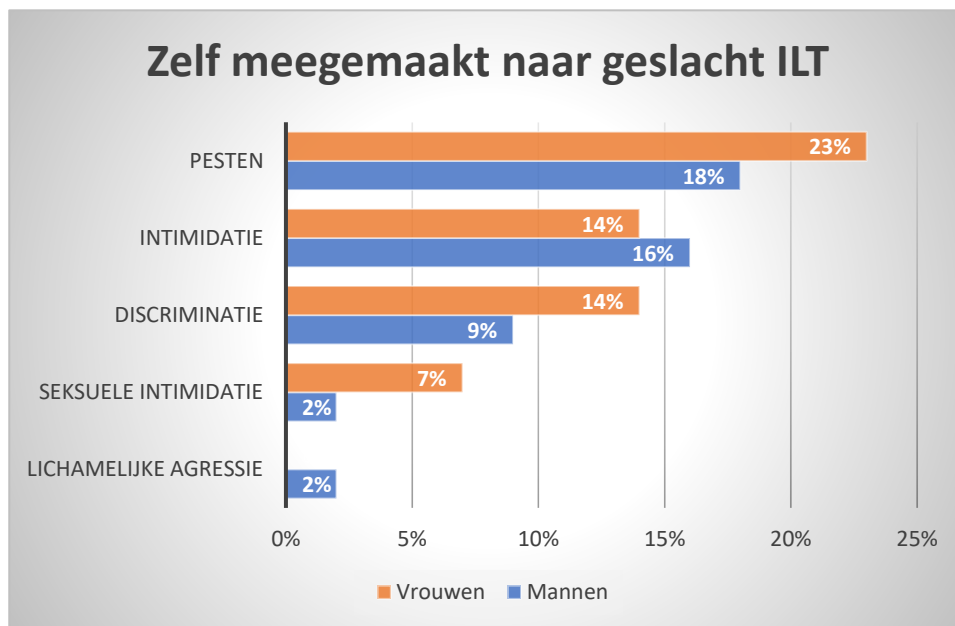
- Bijna iedereen had in 2023 of 2024 een personeelsgesprek
- De meesten voelden zich veilig en gehoord, 10% a 20% niet

EIGEN ERVARING



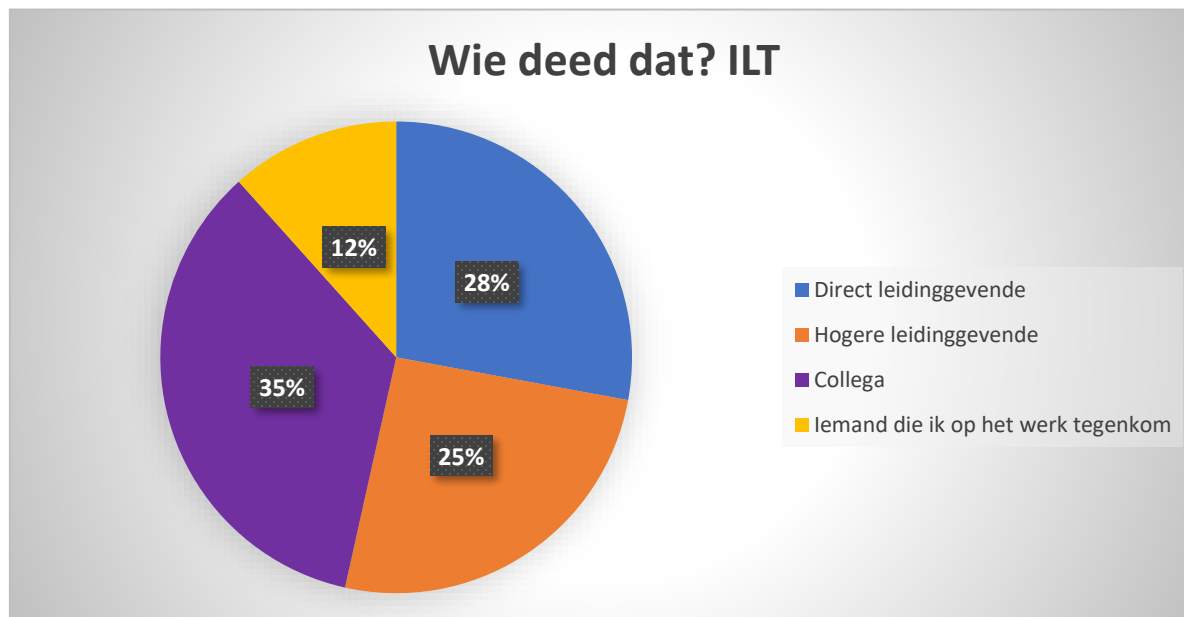
- 33% heeft 1 of meer vormen van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt afgelopen jaar
- De percentages zijn gelijk of liggen hoger dan bij het totale ministerie
- 22% geeft aan gepest te zijn, 16% geeft aan geïntimideerd te zijn
- Bij discriminatie geven mensen aan dat dit op grond is van:
 - 1 afkomst
 - 2/3 geslacht
 - 2/3 leeftijd

EIGEN ERVARING



- Vrouwen ervaren meer pesten, discriminatie en seksuele intimidatie
- Mannen ervaren meer intimidatie en lichamelijke agressie

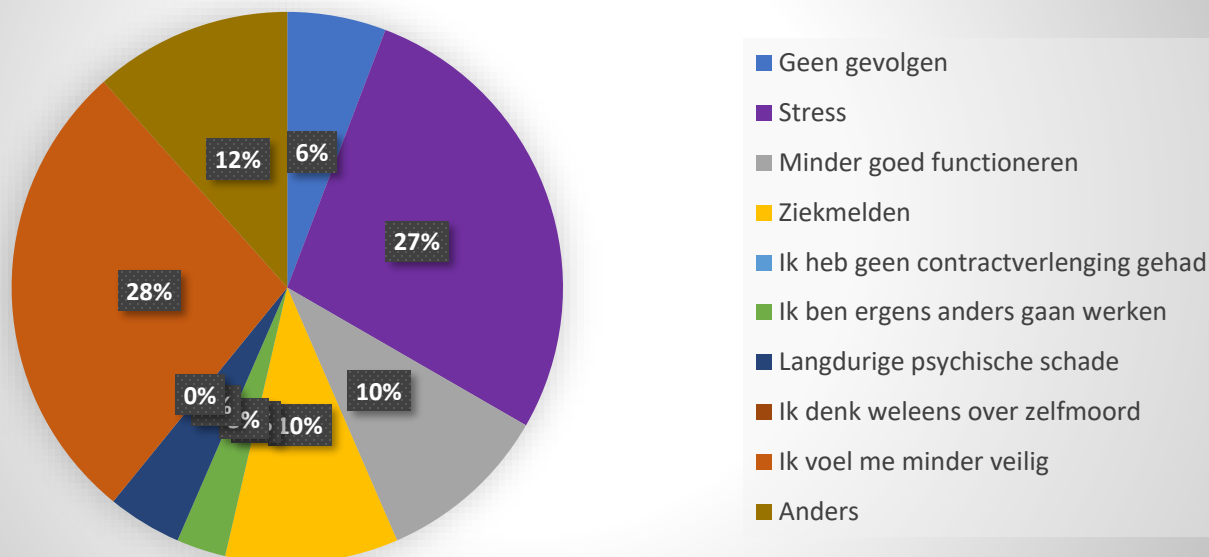
EIGEN ERVARING



- 53% van het grensoverschrijdende gedrag wordt door een leidinggevende of directielid veroorzaakt

GEVOLGEN

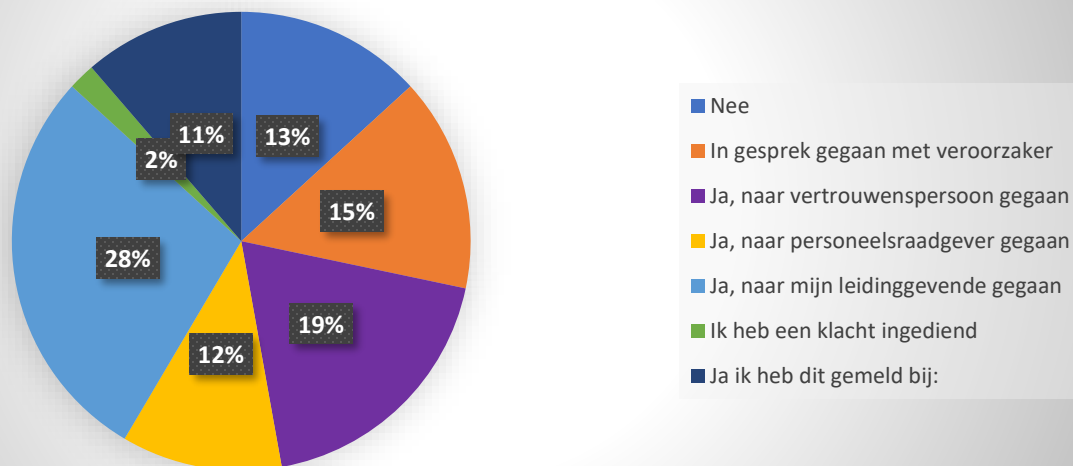
Gevolgen grensoverschrijdend gedrag (zelf meegemaakt) ILT



- 94% had negatieve gevolgen, vooral stress en minder veilig voelen

MELDEN

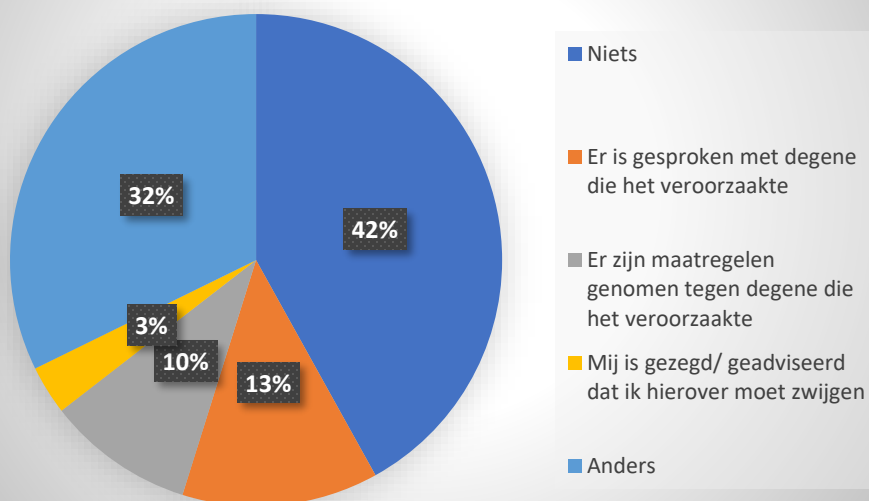
Heb je het grensoverschrijdend gedrag gemeld? ILT



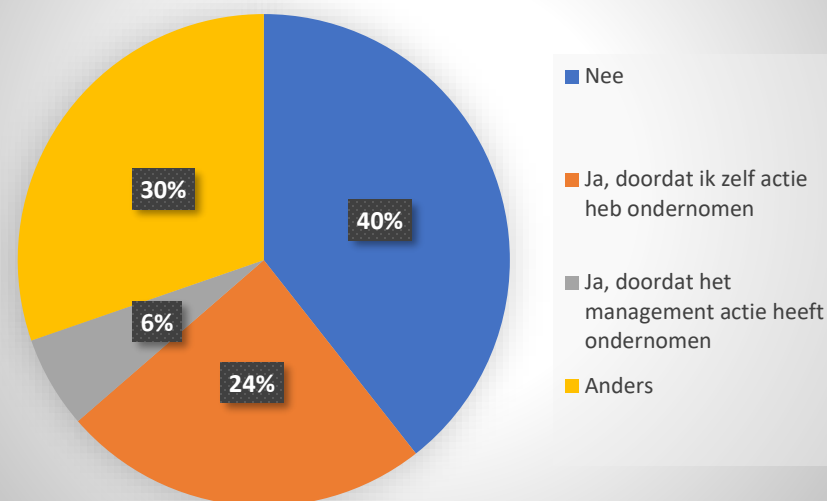
- 87% heeft het gemeld: vooral aan de leidinggevende
- 15% is in gesprek gegaan met de veroorzaker
- 19% heeft gemeld bij de vertrouwenspersoon

VERVOLG

Wat is er gebeurd met de melding? ILT



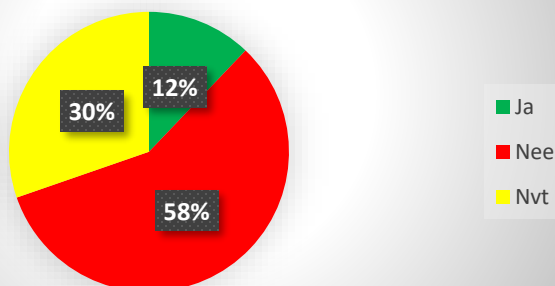
Is het grensoverschrijdend gedrag gestopt? ILT



- Bij 42% is er niets mee gedaan, veel meldingen lopen nog
- Tegen 3% is gezegd dat ze er over moeten zwijgen
- Het grensoverschrijdend gedrag stopt vaak niet, als het stopt vooral door de medewerker zelf of omdat de medewerker of veroorzaker elders is gaan werken

ONDERSTEUNING

Voel je je ondersteund door de organisatie? ILT



- Slechts 12% voelt zich ondersteund door de organisatie

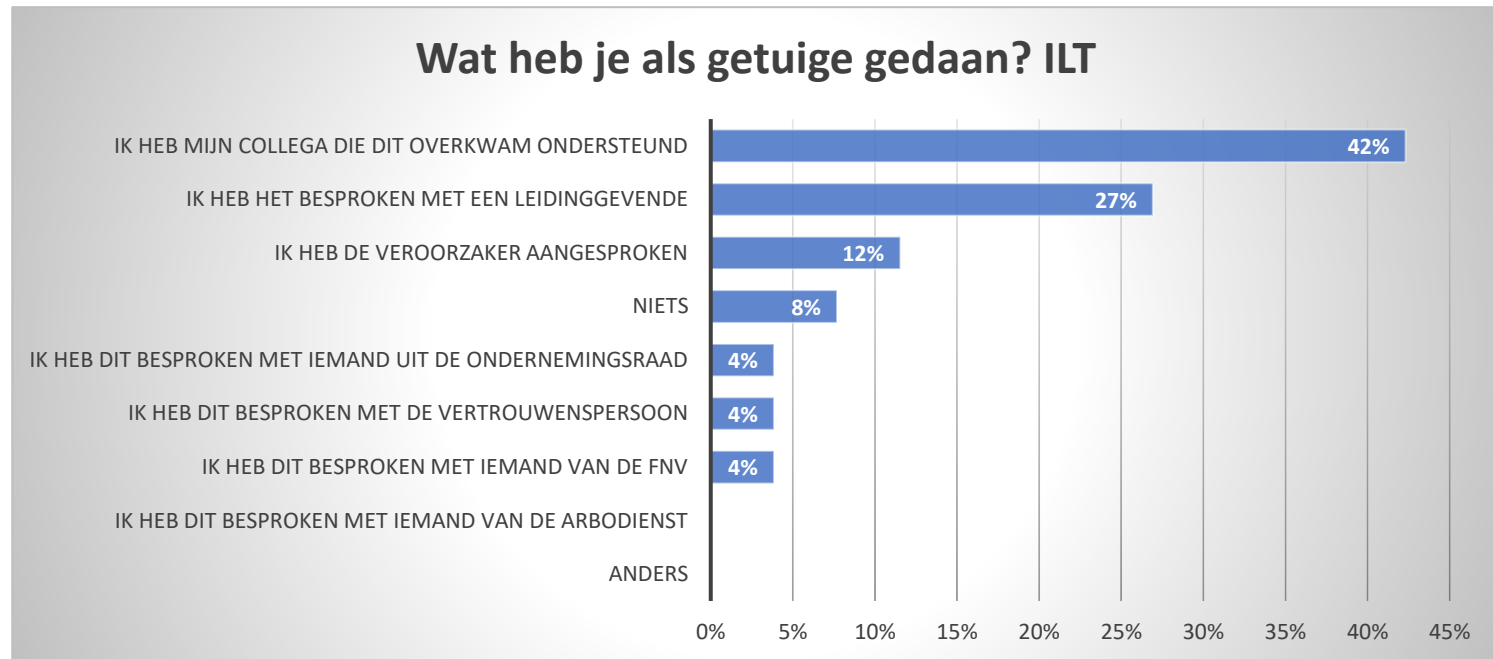
Mensen die zich ondersteund voelen:

- Werd serieus genomen
- Leidinggevende pakte het direct op
- Adequate maatregelen genomen
- Medewerker op non actief gesteld en onderzoek ingesteld

Mensen die zich niet ondersteund voelen:

- Geen sense of urgency
- Ik voel me niet vrij en veilig genoeg om dit bij de hogere leiding ter sprake te brengen
- De procedures gaan ervan uit dat directieleden boven alle twijfel verheven zijn
- Het oplossen van het probleem werd overgelaten aan de lijn. Deze zijn was/is zelf oorzaak van het probleem
- Pappen en nathouden, niet adequaat ingegrepen

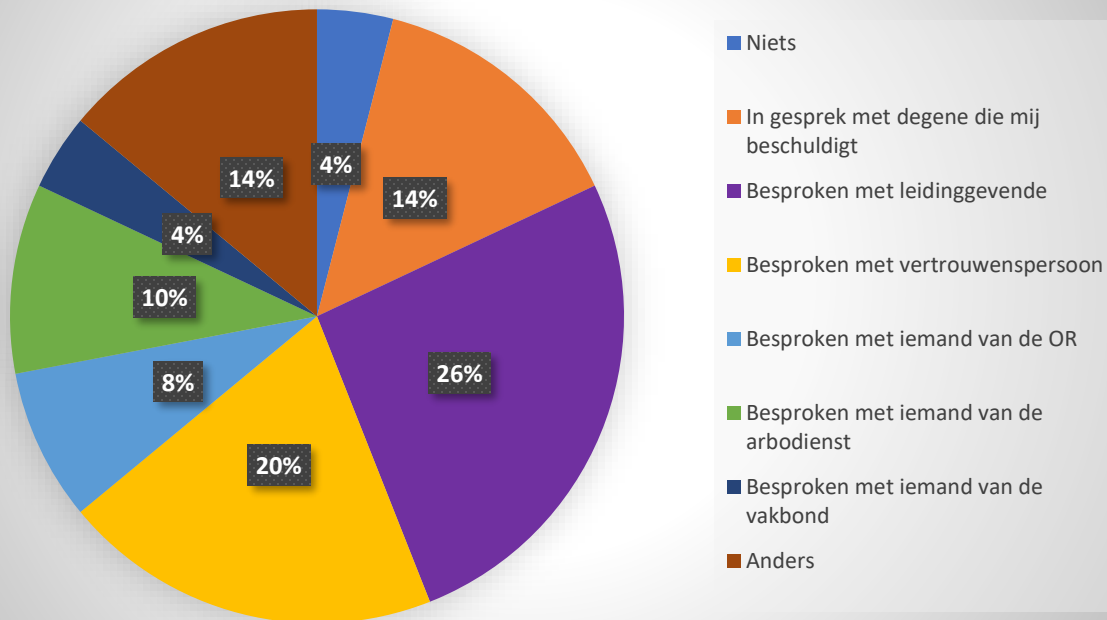
GETUIGEN



- Respondenten geven vooral aan degene die dit kwam te hebben ondersteund
- Veel getuigen voelen zich onveilig door wat ze gezien hebben

BESCHULDIGDEN

Wat heb je als beschuldigde gedaan? I&W



- 90% van de beschuldigten vinden de beschuldiging onterecht (I&W, groep te klein om op te splitsen)
- De beschuldigde praten er vooral over met de leidinggevende

CITATEN ERVARINGEN

- *Haaks op de adviezen van de bedrijfsarts toch pressie en druk op mij zetten. Dit schaadt mijn herstel en gezondheid*
- *Fraude, bewust niet afboeken van verlofdagen*
- *Schelden dat ik mij er niet mee mocht bemoeien*
- *Stelselmatig liegen en intimidatie*
- *Opmerkingen die je waardigheid t.o.v. anderen verlagen*
- *“Grapjes” maken over uiterlijk*
- *Subtiele maar niet mis te verstande dreiging om op zoek te gaan naar andere werkomgeving als het je hier niet bevalt*
- *Verbaal overweldigen en kwetsen*
- *Loyale tegenspraak bestraffen, bedreigen, verwijten. Disproportioneel handelen naar een mindere*
- *Seksueel overschrijdend gedrag tijdens een borrel*

CONCLUSIES

1. Hoewel de meeste mensen zich sociaal veilig voelen is de werkvloer binnen ILT **onvoldoende veilig**: 33% heeft afgelopen jaar 1 of meer vormen van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt.
2. De gevolgen zijn zeer groot: bijna iedereen die te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag ervaart **negatieve gevolgen**: vooral stress, onveilig voelen, maar ook ziekmelden en nadenken over suïcide. Ook getuigen en beschuldigden ervaren negatieve gevolgen.
3. Een vijfde van de werknemers **overweegt van werkgever te veranderen** door de omgangsnormen.
4. **Leidinggevenden/directieleden**, die zouden een veilig werkklimaat moeten bieden, het goede voorbeeld moeten geven en op moeten treden tegen ongewenst gedrag, maar leidinggevenden:
 - blijken in 53% van de gevallen juist de veroorzaker van het grensoverschrijdend gedrag
 - geven volgens 29% van de werkenden niet het goede voorbeeld geeft
 - treden volgens 30% van de werkenden niet goed op tegen ongewenst gedrag
 - leggen in 3% het zwijgen op aan mensen die zich bij hen melden
5. Slechts 12% van de mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt voelen zich **gesteund** door de organisatie.
6. Kortom: het management moet ingrijpen in de plekken in de organisatie waar onveiligheid heerst
 - leidinggevenden die niet goed functioneren aanpakken
 - ondersteuning bieden aan slachtoffers, getuigen en beschuldigden
 - zorgen dat het grensoverschrijdend gedrag gaat stoppen

10 FNV AANBEVELINGEN

1. *Stuurgroep Sociale Veiligheid en doorlopende monitoring*

- Plan van aanpak en stuurgroep met SG, vakbonden, medezeggenschap.

2. *Aanpak van onveilig gedrag door leidinggevenden*

- Leidinggevenden (van hoog tot laag) die onveiligheid veroorzaken en in stand houden zouden aangesproken moeten worden en een functioneringstraject krijgen.

3. *De sociale veiligheid in Risico-Inventarisatie en -Evaluatie*

- Neem maatregelen om risico's bij de bron aan te pakken in het Plan van Aanpak

4. *Personeelsraadgever*

- Neem een tweede aan

5. *Verplichte training over sociale veiligheid voor leidinggevenden*

- Voorbeeldrol en aanpak grensoverschrijdend gedrag

10 FNV AANBEVELINGEN

6. *Pubquiz Sociale Veiligheid van A&O Fonds*

- Laagdrempelig bespreekbaar maken op de werkvloer.

7. *Omstanderstraining*

- Alle werknemers kunnen deze volgen en leren hoe ze kunnen reageren

8. *Bewustwordingscampagnes en informatievoorziening op de werkvloer*

- Gedragscode en sanctiebeleid vormen leidraad, bekendheid meldpunten

9. *Training zelfmoordpreventie*

- Leidinggevenden en anderen leren signalen herkennen

10. *Stop het zwijgen op te leggen*

- Geen doofpotcultuur meer