

Jaaroverzicht 2024 Sociale Veiligheid

Eind 2023 is sociale veiligheid hoog op de agenda van ons ministerie komen te staan. FNV publiceert enquête uitkomsten met de boodschap: FNV publiceert enquête uitkomsten met de boodschap 'grote zorgen over grensoverschrijdend gedrag bij ministerie VWS'. Ook meldt de FNV misstanden VWS bij Arbeidsinspectie. Hiermee wordt de noodzaak van een gedragen en integraal beleid voor de organisatie van VWS voor sociale veiligheid duidelijk.

Daarnaast levert eind 2023 het eindrapport van de externe evaluatie Integriteitsfunctie ('Bouwen aan integriteit') een aantal bouwstenen voor de verdere professionalisering van de integriteitsfunctie bij VWS. Eén daarvan is de oprichting van een Bureau Integriteit & Sociale Veiligheid waarin alle capaciteit en expertise rond het onderwerp integriteit gebundeld wordt.

Jan: Gelijk na het uitkomen van het FNV rapport is een speciale bijeenkomst voor leidinggevend en de Bestuursraad (BR) georganiseerd waarin de centrale vraag "Hoe vergroten we de sociale veiligheid bij VWS". In januari 2024 komt ook de OR-kern met een statement over sociale veiligheid op [vws#Net](#)

Febr: VWS kondigt een eigen medewerkersonderzoek aan om te lokaliseren waar zich binnen de VWS-organisatie eventuele problemen rond sociale veiligheid voordoen. Dit onderzoek wordt zorgvuldig voorbereid.

Mrt: De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) bezoekt VWS op basis van de melding van de FNV. In maart start het Medewerkersonderzoek (MO) sociale veiligheid en omgangsvormen. Het primaire doel van het nieuwe onderzoek is inventariseren in hoeverre en waar binnen het VWS-concern problemen zijn op het gebied van sociale veiligheid en omgangsvormen. Daarnaast wil de Bestuursraad in kaart brengen in hoeverre medewerkers bekend en tevreden zijn met het beleid en de procedures op dit gebied. Ten slotte wordt onderzocht hoe medewerkers het sociale veiligheidsklimaat binnen hun concernonderdeel ervaren.

April: Start tijdelijk Programma Goed Verbonden. Het nieuwe meerjarig toekomstgericht programma zal zich richten op de verdere ontwikkeling van de VWS organisatie als het gaat om een goede werkcultuur, ambtelijk vakmanschap en de verbinding met buiten. Het doel is een nóg gezonder, fitter en veerkrachtiger VWS voor Nederland.

Ook worden in april de resultaten MO bekend. Hierbij wordt Wegwijzer VWS gedeeld over aanpak en mogelijk interventies om aan de slag te gaan. Het medewerkersonderzoek is eind maart gesloten met een hoge respons van 74,9%. Dit onderstreept de betrokkenheid van medewerkers. De onderzoeksresultaten worden eerst gepresenteerd aan de bestuursraad en vervolgens beschikbaar gesteld aan managers en medewerkers via interne platforms en aan de DOR. Directeuren en managers bespreken de resultaten met medewerkers en bepalen vervolgstappen, met mogelijke externe ondersteuning.

Mei: NLA geeft naar aanleiding van het bezoek in maart VWS termijnen op voor naleving van acties op gebied suïcide preventie, integriteit en actualisering alle RI&E's met speciale aandacht voor psychosociale veiligheid en intern ongewenst gedrag. In de follow up van het MO worden door directies en teams diverse activiteiten en acties in gang gezet.

Juni: Start uitvoering externe verdiepende onderzoeken op gebied van sociale veiligheid. VWS is actief aan de slag met suïcide preventie, integriteit (oa aandacht voor vangnetten) en actualisering alle RI&E's.

Daarnaast gaat de BR in gesprek over uitkomsten MO. De bestuursraad reflecteert op de eigen rol, en de resultaten worden extern gepubliceerd om transparantie te waarborgen en verdere verbetering van de werkcultuur te stimuleren.

Juli: In de 1ste rode draden nota follow up MO wordt gereflecteerd op de uitkomsten van het MO en monitoring vervolgacties.

Ook in juli wordt een Meerjarenplan D&I ontwikkeld waarin de verbinding wordt gemaakt met o.a. het programma Goed Verbonden en de aanpak van sociale veiligheid. In juli en augustus zijn er een aantal focusgroepen georganiseerd om met medewerkers in gesprek te gaan over D&I binnen VWS en op welke vlakken zij verbeterpunten zien.

Sept: Een (vervolg)plan van aanpak sociale veiligheid wordt in de BR vastgesteld. Hierin is aandacht voor een lange termijn integraal aanpak voor sociale veiligheid.

Okt: In de organisatie wordt gewerkt aan vervolgacties op het gebied van sociale veiligheid en actualisering RI&E.

Nov: Terugkoppeling over gevraagde acties aan NLA tijdens herinspectie. Alle RI&E zijn geactualiseerd. Er is een keuzehulp voor medewerkers ontwikkeld: 'Ik zit ergens mee'. Er is aandacht voor onafhankelijke opvang en nazorg voor werknemers die werkzaam zijn in de verschillende vangnetten. Ook is gewerkt aan ondersteuning voor de personeelsraadgever. En zijn voorbereiding ingezet t.b.v. oprichting externe onafhankelijke Integriteitscommissie en oprichting Centraal Bureau Integriteit. Ook is de besluitvorming in voorbereiding voor het aanstellen van een centrale vertrouwenspersoon. Met betrekking tot suïcide preventie is ingezet op beleids- en uitvoeringskader, zijn gatekeertraining vangnetten gehouden, is voorlichting gegeven en een handreiking suïcide preventie gedeeld via rijksportaal en berichten.

Gesprekken in de BR vinden plaats naar aanleiding van de brandbrief aan de Minister van BZK over de aanpak van racisme en discriminatie binnen de rijksoverheid. Hierin is de rol van de BR besproken en ook de integrale aanpak tussen D&I en sociale veiligheid. Eind december zijn inclusie ambassadeurs van VWS hierover met elkaar in dialoog geweest en is er een vervolg afspraak met twee BR leden gepland in februari 2025.

Dec: Oplevering van 2de Rode draden nota follow up MO met inventarisatie. Aan deze inventarisatie hebben 28 VWS-onderdelen deelgenomen. Daarmee is een vrijwel compleet beeld opgehaald over de opvolging van het MO binnen VWS. Voor de korte termijn zijn veel acties in gang gezet. Er zijn zorgen over de lange termijn. De aandacht voor het onderwerp Sociale Veiligheid mag niet tussentijds verwateren.

Gedurende het jaar:

Inclusief leiderschap gesprekken op de verschillende directies en bij de dienstonderdelen van VWS. Dit om het bewustzijn en het handelingsperspectief van MT-leden en hun directies te vergroten op het gebied van diversiteit en inclusie.

Train de trainer sessies voor inclusie ambassadeurs om hen te ondersteunen in het voeren van het goede gesprek over D&I binnen hun directies.

Betekenisvolle dagen en vieringen vanuit D&I om verbinding en bewustzijn te bevorderen. O.a. rondom Keti Koti, de ramadan, Divali en Diversity Day zijn er verbindende dialoogsessies en lezingen/workshops georganiseerd.