



Ministerie van Infrastructuur
en Waterstaat

> Retouradres 20901 2500 EX DEN HAAG

FNV
T.a.v. mevrouw M. Korolczuk
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT

magda.korolczuk@fnv.nl

Datum **24 FEB. 2025**
Betreft Reactie FNV-rapport over sociale veiligheid op het ministerie
van Infrastructuur en Waterstaat

Bestuurskern
Dir. Human Resources
Management
Afd. Ontwikkeling en Control

Rijnstraat 8 Den Haag
Postbus 20901
2500 EX DEN HAAG

Contactpersoon
C. Bijkerk
M +31(0)629583193
corry.bijkerk@minienw.nl

Onze referentie
IENW/BSK-2025/43510

Geachte mevrouw Korolczuk,

Naar aanleiding van de uitkomsten van en uw toelichting op het FNV-rapport over sociale veiligheid op het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat van 30 januari jl., stuur ik u, mede namens de bestuursraadleden, hierbij zoals afgesproken mijn reactie.

Het rapport, gebaseerd op een vragenlijst die onder medewerkers van het ministerie is uitgezet, laat zien dat op plekken in het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat sprake is van een niet sociaal veilige werkomgeving. Daarmee bevestigt het rapport de uitkomsten van onze eigen MedewerkersBelevings-Onderzoek en Integriteit (MBOenI) waaruit blijkt dat niet op alle plekken sprake is van een sociaal veilige werkomgeving, signalen van collega's, de gesprekken die in de afgelopen periode in de organisatie zijn gevoerd en de lessen die we hieruit hebben getrokken. Tegelijkertijd horen wij ook van veel collega's dat zij, al jaren, met plezier werken bij het ministerie. Daar willen we op doorbouwen met het streven om voor alle collega's een sociaal veilige werkomgeving te creëren. Het staat voorop dat voor grensoverschrijdend gedrag in onze organisatie geen plek is. Dat vraagt inzet van iedereen, leidinggevend en medewerkers.

Het ministerie heeft, zoals iedere grote organisatie, interne vertrouwenspersonen. In 2023 is dit uitgebreid met een externe vertrouwenspersoon en een personeelsraadgever. Bij de personeelsraadgever kunnen medewerkers terecht bij (potentiële) arbeidsconflicten. Ook organiseert het ministerie diverse (bewustwordings) activiteiten zoals 'De Dag van de Integriteit', lunchlezingen, presentaties, e-learnings en specials voor nieuwe medewerkers. Hier gaan we onverminderd mee door. Alle informatie over deze activiteiten is op een speciale intranetpagina over sociale veiligheid vindbaar. Op deze pagina is ook een toolbox voor medewerkers beschikbaar om zelf en met elkaar te (blijven) werken aan sociale veiligheid.

Naar aanleiding van de gesprekken die de afgelopen periode binnen het ministerie zijn gevoerd, zijn verschillende aanvullende stappen gezet, gebaseerd op de pijlers 'Leiderschap en Visie', 'Waarden en Normen', 'Regels en Procedures', 'Personeel en Cultuur', 'Melden en Verantwoorden', 'Monitoren en Handhaven' en 'Samenhang en Borging'. Zo wordt er een tweede personeelsraadgever aangesteld, zijn gespreksbegeleiders beschikbaar gesteld die teams en hun leidinggevend kunnen ondersteunen in het voeren van het goede gesprek op de werkvloer en er is een verplicht leertraject voor leidinggevend opgezet. Dit

leertraject stond al in de steigers en start volgende maand. Een onderdeel hiervan is dat alle leidinggevenden een actieplan met hun team opstellen. Na het leertraject blijven leidinggevenden elkaar bovendien ontmoeten in interviewsessies rondom het thema sociale veiligheid. Hierdoor zijn leidinggevenden straks beter uitgerust om het gesprek over vaak lastige situaties te voeren, signalen over sociale veiligheid te ontvangen en adequaat aan te pakken.

In de Bestuursraad is daarnaast de portefeuille Sociale Veiligheid ingesteld, die wordt beheerd door de inspecteur-generaal Leefomgeving en Transport en de directeur Bestuursondersteuning. Ook de overige Bestuursraadsleden zijn en blijven nauw betrokken bij het onderwerp. Aan de verschillende dialoogsessies die de Bestuursraad eind 2024 met medewerkers heeft gehouden, wordt een vervolg gegeven.

Aanbevelingen FNV

Het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat moet een sociaal veilige werkplek zijn, waar iedereen zich welkom en gelijkwaardig behandeld voelt. Het rapport van de FNV is dan ook een extra aansporing om door te gaan met onze inzet en de aanvullende stappen die we in de afgelopen periode hebben genomen. In het rapport zijn 10 aanbevelingen opgenomen. Het merendeel van deze aanbevelingen nemen wij over. Hieronder reageer ik specifiek op de verschillende aanbevelingen.

1. Stuurgroep sociale veiligheid en doorlopende monitoring

De aanbeveling is om een stuurgroep in te richten waar in ieder geval de SG, FNV en de medezeggenschap aan deelnemen. Zoals aangegeven gaan we door met onze inzet om de sociale veiligheid te verbeteren, inclusief de nieuwe stappen. Sociale veiligheid is een onderwerp dat op de agenda's in onze organisatie staat en blijft staan. In gesprekken met medewerkers, diensthoofden, de Bestuursraad, medezeggenschap en in het reguliere overleg met de vakbonden in het DGO. Dit blijven wij doen. In deze gesprekken agenderen wij ook de uitkomsten van ons MBOenI. Recent is de FNV, samen met de andere vakbonden, voor de eerste keer uitgenodigd voor een overleg met de Bestuursraad. We maken graag de afspraak dat wanneer daar aan beide zijden behoefte aan is, we dit opnieuw organiseren. Met deze invulling geven wij inhoud aan de aanbeveling.

2. Aanpak van onveilig gedrag door leidinggevenden

De aanbeveling is om leidinggevenden die bijdragen aan een onveilige werkomgevingen, hierop aan te spreken. Het MBOenI geeft een beeld op welke afdelingen extra aandacht nodig is. Samen met het management wordt dieper gekeken naar de oorzaken en welke verbetermaatregelen er nodig zijn. Er vinden regelmatig gesprekken over de voortgang plaats. Het verplichte leertraject voor leidinggevenden gaat hier ook bij helpen. De aanbeveling nemen wij over.

3. De sociale veiligheid en risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

De aanbeveling is om sociale veiligheid expliciet en herkenbaar op te nemen als onderdeel van de RI&E. Het thema Ongewenste omgangsvormen maakt onderdeel uit van de RI&E op de psychosociale arbeidsbelasting. Op dit moment zijn er gesprekken gaande met de departementale medezeggenschap over de stand van

zaken op de actualisatie van de RI&E's en het Arbo- en preventiestelsel IenW. De aanbeveling nemen wij over.

4. Personeelsraadgever

De aanbeveling is de capaciteit van de personeelsraadgever uit te breiden. Zoals hierboven genoemd, wordt een extra personeelsraadgever aangesteld. De aanbeveling nemen wij over.

5. Verplichte training over sociale veiligheid voor leidinggevend

De aanbeveling is om alle leidinggevend een verplichte training over sociale veiligheid te laten volgen. Zoals hierboven genoemd, is een verplicht leertraject ontwikkeld en start het traject volgende maand. De aanbeveling sluit hierop aan en nemen wij dus over.

6. Pubquiz sociale veiligheid voor A&O fonds

De aanbeveling is om de pubquiz van het A&O Fonds beschikbaar te stellen om sociale veiligheid op een laagdrempelige manier bespreekbaar te maken. De pubquiz is nog in ontwikkeling. Zodra deze gereed is, nemen we deze op in de toolbox voor medewerkers. De aanbeveling nemen wij over.

7. Omstanderstraining

De aanbeveling is om alle medewerkers de mogelijkheid te geven een omstanderstraining te volgen. In het ministerie is een pilot met een omstanderstraining gedraaid. De pilot is succesvol gebleken en de training wordt opgenomen in het leeraanbod en de toolbox. De aanbeveling nemen wij over.

8. Bewustwordingscampagnes en informatievoorziening op de werkvloer

De aanbeveling is sociale veiligheid continu onder de aandacht te brengen via bewustwordingscampagnes, en de werkvloer te voorzien van duidelijke richtlijnen en praktische informatie over omgangsvormen. De meldpunten zouden bovendien meer bekend gemaakt moeten worden. Wij onderschrijven dit punt en gaan onverminderd door met het organiseren van diverse (bewustwordings)activiteiten. Daarnaast is een speciale informatiepagina voor IenW-ers over sociale veiligheid op intranet beschikbaar. Ook gaan we de verschillende meldpunten op een andere wijze op intranet plaatsen zodat het voor iedereen duidelijker en eenvoudiger vindbaar is. Ook wordt vermeld waar medewerkers en leidinggevend terecht kunnen voor advies en trainingen waaronder hulp bij mentale problemen. De aanbeveling nemen wij over.

9. Training zelfmoordpreventie

De aanbeveling is dat alle leidinggevend, HR- en preventiemedewerkers, personeelsraadgevers en vertrouwenspersonen een training zelfmoordpreventie moeten krijgen. Hoewel training nuttig kan zijn, blijven professionele hulpverleners de experts op het gebied van geestelijke gezondheidszorg. Het is belangrijk snel door te verwijzen naar professionele hulp bij mentale problemen, zoals de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk medewerker, zie onder aanbeveling 8. Op Rijksporaal is een speciale pagina beschikbaar met hulp en een verwijzing naar de 113 academie (online training suicidepreventie). De hiervoor genoemde afspraken zijn op een zorgvuldige wijze tot stand gekomen. Met deze invulling wordt inhoud gegeven aan de aanbeveling.

BestuurskernDir. Human Resources
Management

Afd. Ontwikkeling en Control

Onze referentie

IENW/BSK-2025/43510

10. Stop het zwijgen op te leggen

De aanbeveling is dat er een verbod moet komen van een zwijgbeding in vaststellingsovereenkomsten. Afspraken over het al dan niet opnemen van een zwijgbeding in een vaststellingsovereenkomst komen tot stand in overleg met de medewerker en de arbeidsjuridisch adviseur van de medewerker. Beide partijen kunnen baat hebben bij geheimhouding. Daarom is het verstandig deze mogelijkheid te behouden. Dit is echter iets anders dan het zwijgen opleggen. Dat doen we niet. Op deze wijze geven we invulling aan de aanbeveling.

Binnen het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat zijn we samen aan de slag om de sociale veiligheid te verbeteren. Dat doen we met grote inzet en de beste intenties. We zijn hierbij niet perfect en staan dan ook open voor adviezen en signalen van de ruim 15.000 medewerkers. Want sociale veiligheid doen we samen.

Naast sociale veiligheid besteden we veel aandacht aan de ontwikkeling en het ambtelijk vakmanschap van medewerkers en het verminderen van de werkdruk. Het MBOenI toont aan dat we bovengemiddeld scoren op bevlogenheid, betrokkenheid, inhoud van het werk en moreel bewustzijn. Daar zijn we trots op, omdat het mede bepalend is voor het werkplezier van onze medewerkers. Naast de in deze brief genoemde inzet voor sociale veiligheid, blijven we ons dan ook sterk inzetten om een aantrekkelijk werkgever te blijven op de arbeidsmarkt.

Met vriendelijke groet,
namens de gehele bestuursraad,

DE SECRETARIS-GENERAAL,



mr. ing. J.H. Dronkers



Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat
T.a.v. Secretaris-Generaal, heer Jan Hendrik Dronkers

Per e-mail: janhendrik.dronkers@minienw.nl

Datum
27 februari 2025

Doorkiesnummer
088 - 368 29 34

Ons kenmerk
20250227IW

Email contactpersoon
magda.korolczuk@fnv.nl

Betreft / Onderwerp
Reactie brief bestuursraad IenW nav FNV-rapport over sociale veiligheid op het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Geachte heer Dronkers, beste Jan Hendrik,

Bedankt voor uw brief en de reactie op het FNV-rapport over sociale veiligheid binnen het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Ik waardeer de uitgebreide uitleg en de stappen die al gezet zijn om een sociaal veilige werkomgeving te creëren.

Waardering voor genomen maatregelen

Het is goed om te zien dat het ministerie zich inzet voor het verbeteren van de sociale veiligheid, zoals blijkt uit de maatregelen en initiatieven die genomen zijn. De uitbreiding van vertrouwenspersonen en de uitbreiding naar een tweede personeelsraadgever zijn belangrijke stappen in de goede richting. Ook het verplichte leertraject voor leidinggevend en de intervisiesessies rondom sociale veiligheid dragen zeker bij aan een betere aanpak van dit belangrijke thema. Het is van groot belang dat medewerkers weten waar ze terecht kunnen voor hulp en advies, dus de focus op bewustwordingscampagnes en informatievoorziening op de werkvloer is heel waardevol.

Aanbevelingen en verdere stappen

De meeste aanbevelingen van de FNV worden overgenomen, wat aantoont dat er serieus werk wordt gemaakt van de gesignaleerde problemen. Wat wij echter van belang vinden, is de oprichting van een stuurgroep bestaande uit een vertegenwoordiging van de vakorganisaties en de werkgever om samen meer sturing te geven aan dit proces. Over de opdracht van deze stuurgroep moeten we het gesprek nog gaan voeren met elkaar. Maar uitgaande van het gezamenlijk belang zou dit een krachtig instrument kunnen zijn. Zo kunnen we er gezamenlijk voor



zorgen dat er op verschillende plekken daadwerkelijk stappen worden gezet en dat we het probleem collectief aanpakken.

Daarnaast zou de aanpak van onveilig gedrag door leidinggevenden niet alleen moeten gaan over het onderzoeken van de oorzaken en verbetermaatregelen samen met het management, maar ook over de vraag of iemand wel geschikt is voor de leidinggevende functie, of dat er geen haalbare verbeteringen meer mogelijk zijn.

Conclusie

Wij zullen dit verder bespreken met alle betrokken vakbonden en komen binnenkort met concrete voorstellen terug.

Ik ben ervan overtuigd dat de stappen die nu gezet worden, samen met de inzet van iedereen, uiteindelijk zorgen voor de positieve veranderingen die er nodig zijn.

Met vriendelijke groet,



Magda Korolczuk
Bestuurder FNV Overheid