

Kiezen voor integriteit

Hoe werken we aan het versterken van onze organisatie?

"Integriteit is een tijdgebonden en cultuurgebonden begrip. Echter de mechanismen die tot integriteit schendingen leiden, zoals bijvoorbeeld groepsdruk, zijn van alle tijden en internationaal hetzelfde."
— Rob van Eijbergen

- Integriteit en vertrouwen in de overheid: de menselijke maat
 - Vier dingen
- Wat te doen als ambtenaar
 - Wat te doen met de OR



“De burger mag verwachten dat we steeds rechtmatig handelen”

secretaris OR Provincie

Vraag uit de samenleving

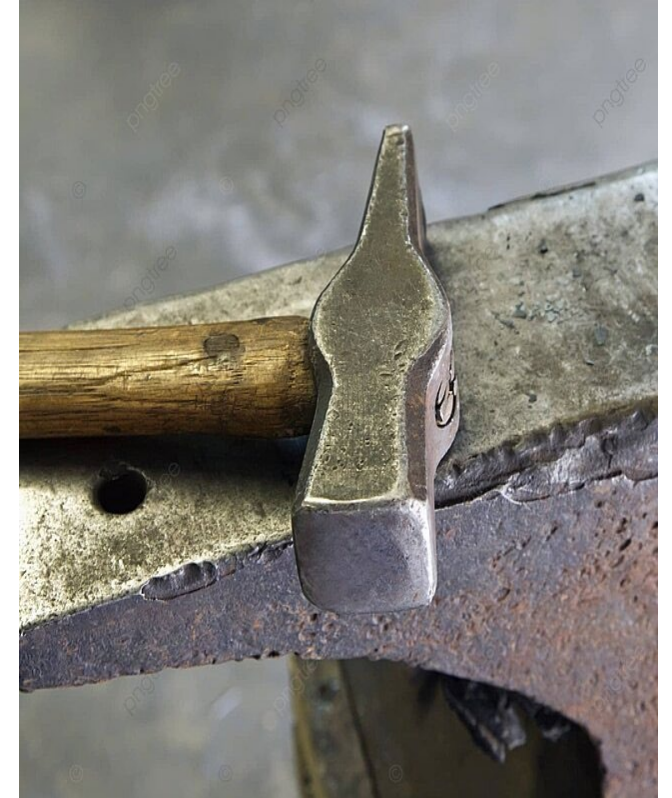
- roep om menselijke maat
- ruimte voor maatwerkbesluiten
- vergroten oplossend vermogen
- rechtmatigheid
- transparantie / navolgbaarheid / Woo

Druk vanuit de politiek

- prestaties / KPI's / resultaten
- vergroten wendbaarheid
- slagvaardigheid
- steeds weer zuiniger
- hoge verwachtingen - laag imago

“En dan blijven ze maar nieuwe taken naar binnen duwen...”

OR-lid bij Rijkswaterstaat



“Het gaat steeds, tegelijkertijd om vier dingen: het management, de spelregels, de cultuur en de EHBO. Alleen in samenhang los je het op.”

HR manager gemeente

1. management

Management-kaste, narcistisch management, manager *with a mission*, manager die doet aan cultuurverandering

2. structuur

Voorspelbare verandering, duidelijke t.b.v.'s, heldere procedures, sociaal vangnet, afhankelijkheid

3. cultuur

Openheid, toegankelijkheid, aanspreekcultuur, collegialiteit, teamvorming, teamdruk, directheid, hiërarchie

4. infrastructuur

Vertrouwenspersonen, klachtenregelingen, klokkenluiders, meldingen, MTO, RI&E, werkoverleg, functioneringsgesprekken



“Het was absurd. Het kon nergens toe leiden. Op een gegeven moment heb ik de opdracht teruggegeven. Dan maar geen carrière.”

Rijksdienst

projectleider ICT

Als ambtenaar:

- loyaal en steeds rechtmatig handelend
- weerbaar t.o. leidinggevende en in team
- bestand tegen druk management, politiek
- betrouwbare ondersteuner van bestuur
- vertrouwen op drijfveer: bijdrage aan samenleving
- weten waar de vluchtheuvel is

Netwerken, in verbinding, kern- en grenzen aangeven
Durven melden, uitspreken, aanvechten
Blijven verwonderen



*“Het was de eenzaamheid. Ik dacht dat ik de enige was die het niet snapte.
Daardoor ging het mis.”*

Projectleider provincie met burn-out.

“Stress? Dat ik voortdurend regels moest uitvoeren waar ik niet achter stond. Dat gaf stress.” medewerkster sociaal domein / OR-lid

Vanuit OR:

- oog voor kwaliteit van het werk / dienstverlening
 - bewaken grens van de ambtelijke organisatie
 - tegendruk geven op extra taken en verantwoordelijkheden (werkdruk monitoren)
 - levend maken arbo-cyclus: gesprekken met medewerkers
 - alert op sociale onveiligheid: signalen achterban, gesprek bestuurder
 - infrastructuur sociale veiligheid op orde
- Duidelijke regels en procedures bewaken tegen de waan van de dag
 - Veranderingen begeleiden: zicht en greep medewerkers op verandering versterken, input van medewerkers borgen
 - Netwerken, contact maken, gesprekken voeren
 - Aandacht voor structurele zaken als werkstress, sociale veiligheid, participatie, enz.



“Geen geld, geen Zwitsers. Als ze het aantal fte’s terugbrengen, dan moeten ze aangeven welke taken we dan gaan schrappen. En anders doen wij dat wel”. Voorzitter OR op ministerie IenM