

Reactie COA op situatie op asielschip Silja

Voor het COA zijn integriteit en (sociale) veiligheid topprioriteit. Medewerkers moeten in een veilige omgeving kunnen werken, zich vrij kunnen uitspreken en erop kunnen vertrouwen dat signalen zorgvuldig worden behandeld. Helaas hebben de afgelopen tijd signalen het bestuur bereikt betreffende de opvanglocatie de Silja in Rotterdam waar meldingen over integriteit en (sociale) veiligheid te lang zijn blijven liggen en waar medewerkers zich onvoldoende gehoord en gezien hebben gevoeld. Deze signalen nemen we zeer serieus. Waar het niet goed gegaan is, betreuren we dat en willen we daarvan leren en het beter doen. We realiseren ons dat dit voor betrokkenen grote gevolgen heeft gehad en kan hebben.

Om een compleet beeld te krijgen heeft een extern onderzoeksbureau de opdracht gekregen om een onafhankelijk feitenonderzoek uit te voeren naar de meldingen en signalen betreffende de Silja. We willen nu niet vooruitlopen op de uitkomsten van het onderzoek. Of het onderzoek mogelijk in de weg zitten met uitspraken over de situatie.

Iedereen moet zich binnen onze organisatie veilig en gerespecteerd kunnen voelen. Racistische en discriminerende uitlatingen zijn voor het COA onacceptabel en passen niet bij de manier waarop wij binnen onze organisatie met elkaar willen omgaan. Wij realiseren ons dat dergelijke uitspraken grote impact kunnen hebben op mensen. De uitspraken die aan ons zijn voorgelegd, vinden wij zeer ernstig. Of de voorgelegde uitspraken zijn gedaan, kunnen we op dit moment nog niet vaststellen. Daarvoor moeten we de uitkomsten van het onafhankelijke feitenonderzoek afwachten.

Het is onze verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat de infrastructuur voor integriteit en sociale veiligheid stevig en toegankelijk is en blijft. De sterke groei van het COA in de afgelopen jaren maakt die opgave des te belangrijker.” Het COA is in korte tijd gegroeid van circa 3.000 medewerkers in 2019 naar circa 9.000 medewerkers nu, en staat al jarenlang onder uitzonderlijk grote druk. Een organisatie van onze omvang, met de aard en complexiteit van het werk dat wij doen, vraagt om een stevige infrastructuur voor integriteit en sociale veiligheid, daarom versterken en professionaliseren we onze integriteitsorganisatie verder. Dat is geen eenmalige opgave, maar vraagt permanent aandacht en onderhoud.

Uiteindelijk gaat sociale veiligheid over meer dan beleid, procedures en structuren. Het betekent ook dat we het open gesprek met onze medewerkers voeren, duidelijke regels opstellen en adequaat ingrijpen bij ongewenst gedrag. Daarnaast moeten we iedere melding serieus nemen en zorgvuldig en tijdig opvolgen, alert zijn op terugkerende signalen en patronen en handelen wanneer dat nodig is. Bestuur en ondernemingsraad werken gezamenlijk, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, aan een organisatie waarin onze bewoners én onze medewerkers zich (sociaal) veilig weten en voelen.