DE VERTROUWENSPERSOON

LEZING VRAA 010-XXL

24 JANUARI 2023



JURIDISCH KADER

- De belangrijkste wet inzake **ongewenste omgangsvormen** binnen arbeidsorganisaties is de Arbowet (artikel 3 lid 2)
- De Wet Huis voor Klokkenluiders (wet HvK) ziet toe op **integriteit en het melden van misstanden**
- Gelijke behandelingswetgeving (AWGB artikel 1a, lid 2)
- Burgerlijk wetboek (art. 7:611 BW, art. 7:646 BW)
- Grondwet (artikelen 1 en 19 lid 2)
- Wetboek van Strafrecht
- Europees Sociaal Handvest (artikelen 3, 20 en 26)

ER ZIJN TWEE SOORTEN VERTROUWENS-PERSONEN

- De Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (**VPOO**)
- De Vertrouwenspersoon integriteit (**VPI**)
- Intern/extern

"*De VP is een vertrouwelijk aanspreekpunt voor medewerkers. Iedereen in de organisatie die ergens mee zit, kan bij een VP terecht om hier onder vier ogen over te spreken. Dat werkt alleen als de medewerkers ook gebruik van de VP durven te maken. De VP moet daarom binnen de organisatie autonoom , vertrouwelijk en zorgvuldig kunnen opereren.*" (Verweij 2018)

WAAROM EEN VERTROUWENSPERSOON?

Het oogmerk van het werk van een VP is bij te dragen aan een veilige en integere werkomgeving waarin werknemers optimaal kunnen functioneren en zich veilig voelen om het beste van zichzelf te geven voor de organisatie

De VP richt zich erop melders van ongewenst gedrag en integriteit te ondersteunen en te helpen bij het de-escaleren, het beëindigen van het als ongewenst ervaren gedrag en het stopzetten van de integriteitsschending klein of groot

"***De melder blijft te allen tijde zelf verantwoordelijk voor de keuzes die er gemaakt worden voor het oplossen van de casus! De melder houdt de regie***".

ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

- Intimidatie
- Pesten
- Agressie en geweld
- Discriminatie
- Seksuele intimidatie

INTEGRITEIT SCHENDINGEN EN MAATSCHAPPELIJKE MISSTANDEN

- Fraude
- Diefstal bedrijfsmiddelen
- Ongewenste nevenwerkzaamheden
- Machtsmisbruik
- Maatschappelijke misstand: maatschappelijk belang is dan in het geding

MISSTAND

Een schending of gevaar voor schending van het Unierecht

Een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is en er sprake is van:

- Een schending of gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever of
- Een gevaar voor de volksgezondheid of
- Een gevaar voor de veiligheid van personen of
- Een gevaar voor de aantasting van het milieu of
- Een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze handelen of nalaten

- "*Overstijging van het individuele belang*"

GEVOLGEN ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

Voor betrokken werknemer:

- het hebben van een onveilig gevoel
- gevoel van onzekerheid
- het ervaren van psychische problemen, met ziekteverzuim als gevolg
- het ontstaan van een arbeidsconflict

Voor de organisatie:

- aantasting sfeer op de werkplek
- hoger ziekteverzuim
- minder arbeidsproductiviteit

KADERS WAARBINNEN VP WERKZAAM IS

De Arbowet: art. 3 lid 2 verplicht werkgevers beleid te voeren, gericht op het voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

De Arbowet is een kaderwet en bevat (nog) geen verplichting tot aanstelling van een vertrouwenspersoon

Is er binnen de arbeidsorganisatie een klachtenstructuur van toepassing en maakt de vertrouwenspersoon daarvan onderdeel uit?

DRIE HOOFDTAKEN VERTROUWENSPERSOON



Opvang, ondersteuning en begeleiding van medewerkers



Voorlichten en informeren organisatie



Adviseren bestuur/management

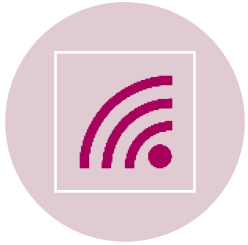
WAT WORDT ER GEVRAAGD VAN DE VP (BEVOEGDHEDEN)



De VP functioneert autonoom zonder last of ruggenspraak



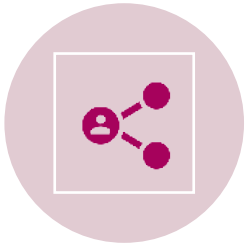
De informatie waarover de VP beschikt is vertrouwelijk, tenzij er wettelijke verplichtingen zijn die deze geheimhoudingsplicht doorbreken



Functie VP onverenigbaar met lidmaatschap klachtencommissie en …….



De VP is niet verantwoordelijk voor het werkklimaat, de sfeer, de (on)gewenste omgangsvormen en de integriteit en de werkplek.



De problematiek rond functionerings- en beoordelingsgesprekken, reorganisaties, arbeidsconflicten en privéproblemen behoren niet tot het werkterrein van de VP, tenzij het ongewenst gedrag daaruit voortvloeit

OPVANG EN BEGELEIDEN MEDEWERKER

- **Opvang** en eerste aanspreekpunt
- **Luisteren en begeleiden** met als doel bij te dragen aan beëindiging van het ongewenste gedrag
- **Verwijzen** naar professionele hulpverleners en adviseurs
- **Begeleiden** bij verdere stappen, zoals klachteninstantie, aangifte e.d.
- **Nazorg** bieden

- Vertrouwenspersoon is **geen** mediator, therapeut, coach of advocaat!

VOORLICHTEN EN INFORMEREN VAN ORGANISATIE

- **Uitleg** geven over (on)gewenste omgangsvormen en de rol van de vertrouwenspersoon aan medewerkers en leidinggevenden
- **Voorlichting** geven over preventie van ongewenst grensoverschrijdend gedrag en bevorderen van goed gedrag
- **Overleg** en afstemming met samenwerkingspartners

- Animatie: De rol van een vertrouwenspersoon | Video | Arboportaal

ADVISEREN BESTUUR MANAGEMENT

- Signaleren trends en signalen: op basis van cijfers, de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en het Medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO)
- Adviseren van het management gevraagd en ongevraagd en het waar mogelijk aanreiken van concrete suggesties ter verbetering of denkt daarover mee
- Jaarverslag en jaarplan

ROL MANAGEMENT TEN AANZIEN VAN ONGEWENST GEDRAG

- Voorbeeld gedrag
- Bewustzijn
- Het (doen) opstellen van beleid (bijv. gedragsregels/protocollen)
- Bij voorkeur gewenst gedrag beschrijven a.d.h.v. concrete voorbeelden
- Herkennen van ongewenst gedrag
- Serieus nemen van melder
- Periodieke voorlichting

- Medewerker meldt zich in een vroegtijdig stadium bij de VP
- Betreft geen ernstige kwestie van grensoverschrijdend gedrag en de kwestie is nog niet geëscaleerd
- Op zoek naar doeltreffende oplossingen in zogenaamd juridisch informele circuit
- Geen onderzoek naar ‘waarheidsvinding’ nodig en het oplossingstraject is ook niet gericht op het nemen van arbeidsrechtelijke maatregelen tegen diegene over wie wordt geklaagd

DE PRAKTIJK

- Één op één situatie, zonder machtsverschillen en voordien goede relatie
- Wat is de inzet?
- Ondersteunen melder bij het vinden van de juiste woorden en uitingen om eigen grenzen aan te geven
- Mogelijkheid om met toestemming melder leidinggevende in te schakelen
- Corrigerend gesprek met de collega over wie wordt geklaagd behoort niet tot de taak van de VP!

- Soms leidt dit tot psychische of psychosomatische klachten
- Er is sprake van pestgedrag en/of intimidatie
- VP is geen therapeut!
- VP kan doorverwijzen naar reguliere hulpverleners: huisarts, bedrijfsarts, maatschappelijke werk

REGERINGSCOMMISSARIS SEKSUEEL GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG EN SEKSUEEL GEWELD

Brief 16 januari 2023: **steun voor initiatiefwetsvoorstel** GroenLinks voor verplicht stellen van vertrouwenspersonen binnen alle bedrijven

Aanbevelingen:

1. waarborg de deskundigheid van VP
2. waarborg de onafhankelijkheid van VP
3. waarborgen van voldoende faciliteiten zoals tijd en middelen voor VP om hun werk goed uit te kunnen voeren

Door in het wetsvoorstel een nadere basis te leggen voor nadere regelgeving

- heldere criteria voor deskundigheid VP
- de erkenning van de opleiding voor VP
- het onderhoud van de deskundigheid o.b.v. periodieke nascholing
- het proces van periodieke en onafhankelijke toetsing van deskundigheid

EISEN ARBEIDSINSPECTIE OP GEBIED VAN ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

- Actuele RI&E inclusief plan van aanpak
- Gedragsregels
- Informele klachtenstructuur
- Goed opgeleide vertrouwenspersoon, die bekend is en gemakkelijk te vinden
- Formele klachtenregeling die bekend is
- Voorlichting en training leidinggevenden over ongewenst gedrag
- Voorlichting aan medewerkers
- Evaluatie en bijstelling

STELLING 1

‘*De vertrouwenspersoon doet in principe niets wat indruist tegen de wil van degene die hem of haar om raad of hulp vraagt, behalve in zeer uitzonderlijke situaties, die bijvoorbeeld …….*’

STELLING 2

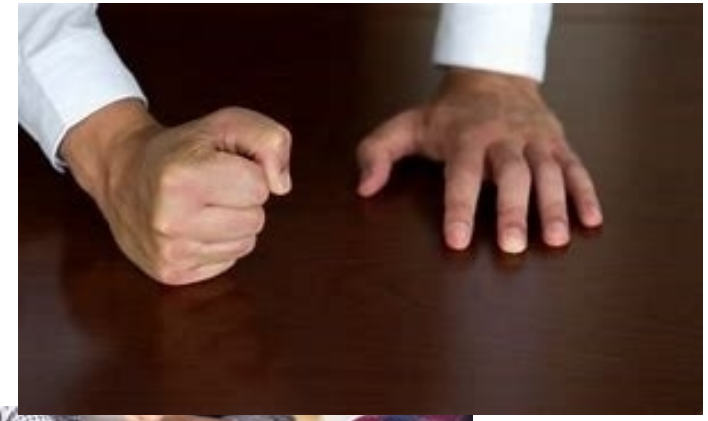
‘*Er bestaat geen prototype slachtoffer/melder van ongewenste omgangsvormen*’

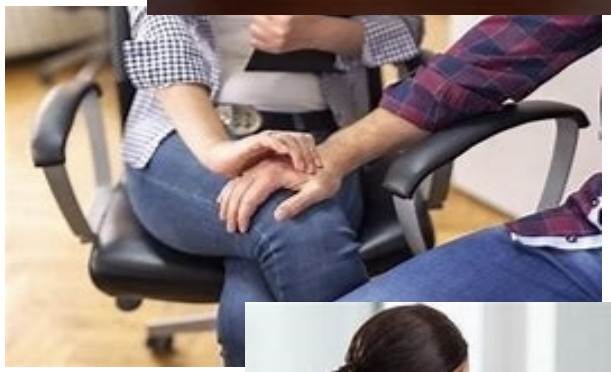
STELLING 3

"Over drie jaar zijn we er nog niet, maar kijken we niet meer weg, zien we elkaar, zijn we overal in gesprek over hoe we met elkaar om willen gaan en durven we elkaar hierop aan te spreken."

Mariëtte Hamer

G R E N S O V E R S C H R I J D E N D G E D R A G



















BRONNEN

- Voorstel van wet van het lid Maatoug tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon | Tweede Kamer der Staten-Generaal
- Wegwijzer Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen op de werkvloer | Publicatie | Arboportaal
- https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/01/13/kabinet-presenteert-actieprogramma-tegen-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-en-seksueel-geweld
- 210701 Informatieblad Vertrouwenspersoon SZW FINAL.pdf
- Advies Regeringscommissaris over initiatiefwetsvoorstel verplichtstelling vertrouwenspersonen | Brief | RCGOG
- Stop Pesten NU
- Gids voor de vertrouwenspersoon (2022, Vakmedianet, ISBN 978 94 6215 778 1)
- ‘Waarom goede mensen soms de verkeerde dingen doen’ Muel Kaptein (ISBN 978 90 470 0447 9)

KUIJER ARBEIDSRECHTADVIES &
VERTROUWENSPRAKTIJK

+31 (0)6 543 70 208

WWW.KUIJER-ARBEIDSRECHTADVIES.NL

CK@KUIJER-ARBEIDSRECHTADVIES.NL

