

Ruim baan voor vertrouwenspersoon

MeToo for you

Alle commotie rond de MeToo-discussie en de vele aanklachten van artiesten, sporters, gelovigen en ouders ten spijt, hebben veel organisaties in Nederland nog altijd geen beleid Ongewenste omgangsvormen opgesteld. En de absoluut noodzakelijke vertrouwenspersoon ontbreekt vaak ook nog.

tekst Cor van Duinhoven



Inspecteur-generaal Marc Kuipers van de Inspectie SZW is daar in een recent interview heel duidelijk over: “Meer dan de helft van de bedrijven, en dan heb ik het over de grotere organisaties van vijftig medewerkers of meer, hebben op het onderdeel Ongewenste omgangsvormen geen risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), laat staan dat ze er beleid op hebben gemaakt, maatregelen hebben genomen of die evalueren. Wij maken ons zorgen over de mate waarin dit probleem serieus en gestructureerd wordt opgepakt.”

En als er wel beleid is binnen een organisatie, durven slachtoffers van (seksuele) intimidatie of pesten uit angst of schaamte vaak niet met hun leidinggevende of de vertrouwenspersoon in gesprek te gaan of om hulp te vragen. Al helemaal niet als hun direct leidinggevende zelf de dader is. Deze angst om ongewenst gedrag van collega's te melden, blijkt niet helemaal onterecht. Volgens bureau Bezemer, Kuiper & Schubad, specialist in de aanpak van ongewenste omgangsvormen, worden slachtoffers in meer dan de helft van de gevallen zelfs “dubbel de dupe”. Ten eerste door de intimidatie zelf. En daarna omdat zij vanwege de verstoorde verhoudingen niet zelden thuis komen te zitten. Of worden overgeplaatst naar een andere afdeling, vestiging of ander team, terwijl de dader blijft zitten (bron: De Monitor, KRO-NCRV).

Beleid tegen PSA

Bedrijven zijn volgens de Arbowet verplicht om hun werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting (agressie en geweld, seksuele intimidatie/ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie en werkdruk). Zij moeten hiervoor beleid opstellen en dat ook daadwerkelijk uitvoeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan een belangrijk onderdeel van zulk beleid zijn. Een vertrouwenspersoon is er voor medewerkers die meldingen of klachten hebben over ongewenst gedrag. De taken van een vertrouwenspersoon bestaan onder andere uit:

- » eerste opvang verzorgen van werknemers die zijn lastiggevallen en die hulp en advies nodig hebben,
- » onderzoeken of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is,
- » het slachtoffer informeren over andere oplossingsmogelijkheden, zoals klachtenprocedures,

- » het slachtoffer desgewenst begeleiden, als deze werknemer de zaak aan de orde wil stellen bij een klachtencommissie of de leiding van een onderneming,
- » doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties, bijvoorbeeld een mediator,
- » voorlichting geven over de aanpak van ongewenst gedrag,
- » leidinggevend en management adviseren en ondersteunen bij het voorkomen van ongewenst gedrag,
- » meldingen van ongewenst gedrag registreren.

Een vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van werknemers. Hij heeft een geheimhoudingsplicht (bronnen: Arboportaal, ministerie van SZW).

Professionalisering

Bedrijven kunnen, in overleg met en instemming van de ondernemingsraad, kiezen voor een interne of externe vertrouwenspersoon:

- » Buiten het bedrijf: bijvoorbeeld via de arbodienstverlener, brancheorganisatie of een zelfstandig gecertificeerde vertrouwenspersoon.
- » Binnen het bedrijf: een eigen medewerker die opgeleid wordt tot vertrouwenspersoon of speciaal hiervoor is aangesteld (vooral bij grote organisaties).
- » Ook een combi van interne én externe vertrouwenspersonen komt, vooral in de grotere organisaties, regelmatig voor.

Vertrouwenspersonen zijn in de jaren 80 van de vorige eeuw ontstaan vanuit de discussie over seksuele intimidatie en de mogelijke aanpak en bestrijding hiervan. Vooral de vakorganisaties en de vrouwenbeweging gaven toen al aan dat veel vrouwen tijdens hun werkzaamheden werden geconfronteerd met allerlei vormen van ongewenst seksueel gedrag.

Uit onderzoek in 1981 bleek 86 procent van de werkende vrouwen last te hebben (gehad) van seksuele intimidatie. De professionalisering van de vertrouwenspersoon werd al in het begin van de jaren 90 aangepakt en de eerste opleiding tot vertrouwensfunctionaris was een feit. In 1994 wijzigde de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en legde de werkgever daarmee de verplichting op om beleid op dit gebied op te stellen om seksuele intimidatie op de werkplek te voorkomen. In 1998 en 2009 wordt in deze wet de verplichting voor de werkgever opgenomen om beleid te voeren ter voorkoming, en als dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

Intern of extern

De meest voorkomende situatie binnen bedrijven is de aanstelling van één of meerdere interne vertrouwenspersonen. Vaak wordt, in overleg met de ondernemingsraad, gezocht naar een kandidaat die het bedrijf en de medewerkers goed kent en van nature al aanspreekpunt is bij vragen en problemen. In sommige

organisaties wordt de vacature van vertrouwenspersoon formeel opengesteld en volgt een selectie- en sollicitatieprocedure. Bij de aanstelling van meerdere vertrouwenspersonen is het goed om te letten op geslacht, leeftijd en afkomst, zodat de betrokkene altijd terecht kan bij iemand bij wie hij zich op zijn gemak voelt.

Een tweede mogelijkheid is de aanstelling van een externe vertrouwenspersoon. Deze kan op abonnements- of uurbasis worden ingehuurd bij bijvoorbeeld een arbodienstverlener, een hierin gespecialiseerde organisatie (vaak branchegericht) of één van de vele zelfstandige externe vertrouwenspersonen. De kosten variëren van een abonnementsvorm per medewerker of vast bedrag per jaar tot uurtarieven tussen 80 en 135 euro. De Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV) heeft op haar site »

86 procent van de werkende vrouwen heeft last (gehad) van seksuele intimidatie

(www.lvvv.nl) per provincie een overzicht staan van beschikbare, gecertificeerde externe vertrouwenspersonen.

Het inhuren van een externe vertrouwenspersoon heeft zowel voor- als nadelen. Onafhankelijkheid, deskundigheid, ervaring en objectiviteit zijn mogelijke voordelen. De kosten en grotere afstand tot de organisatie en de medewerkers gelden als mogelijke nadelen. Voor kleine(re) organisaties is deze keuze wellicht een goede optie om onpartijdigheid en onafhankelijkheid te garanderen.

Als een organisatie kiest voor zowel een interne als een externe vertrouwenspersoon en ook nog m/v kan aanbieden, ontstaat er voor de medewerkers een optimale keuzemogelijkheid. Iedere organisatie moet hierin weloverwogen een keuze maken. Wat er ook besloten wordt: instemming van de ondernemingsraad is in alle gevallen verplicht (bron: Gids voor vertrouwenspersonen, een praktische handleiding).

Onder druk

Uit een recente enquête van de Landelijke vereniging van vertrouwenspersonen in samenwerking met het onderzoeksprogramma De Monitor (KRO-NCRV) onder 370 aangesloten vertrouwenspersonen (215 interne en 155 externe) geeft 10 procent van de interne vertrouwenspersonen aan wel eens “teruggefloten” te zijn door hun werkgever nadat zij zich hadden ingezet voor een slachtoffer. Voor externe vertrouwenspersonen geldt dat zelfs in 23 procent van de gevallen. Bijna 40 procent van de ondervraagden gaf aan dat er door de MeToo-discussie meer aandacht is voor ongewenste omgangsvormen en de rol hierin van de vertrouwenspersoon. En 20 procent heeft de indruk dat door de vele publicaties over MeToo de slachtoffers, meer dan ervoor, melding durven doen bij de vertrouwenspersoon. Nagenoeg alle ondervraagde vertrouwenspersonen waren van mening dat zij van de werkgever of opdrachtgever voldoende autonomie en ruimte kregen om een slachtoffer bij te staan. Ook als



dat betekent dat er kritisch werd gekeken naar hoe er in de betreffende organisatie met een melding werd omgegaan. Tot slot bleek uit de uitkomsten van dit onderzoek dat veel vertrouwenspersonen het met de LVV eens zijn dat de rechtsbescherming van vertrouwenspersonen een wettelijke verankering in de Arboret moet krijgen (bron: LVV).

Bescherming functie

Maar hoe is het tot nu toe geregeld met de bescherming van de vertrouwenspersoon zelf? Het goed uitvoeren van de taken vraagt veel van de vertrouwenspersoon. Tijdens de gesprekken met de betrokkene(n) krijgt hij vaak belastende informatie te horen over directe collega's. Niet alleen over leidinggevend, ook over naaste of soms zelfs bevriende collega's. Dit vraagt om een professionele houding. Daarnaast is het niet denkbeeldig dat leidinggevend (ook hoger management, directieleden of leden van de raad van commissarissen of de raad van toezicht) een vertrouwenspersoon onder druk zetten om vertrouwelijke en

mogelijk belastende informatie te verstrekken. Helaas zijn de aanstelling, rechtspositie, functie en bescherming van de vertrouwenspersoon Ongewenste omgangsvormen in geen enkele wet expliciet opgenomen.

Om deze reden is het bijzonder belangrijk om de positie en de bescherming van de vertrouwenspersoon vast te leggen in een functieprofiel, het aanstellingscontract en/of de klachtenregeling binnen de organisatie waar de vertrouwenspersoon is aangesteld. Een goede en duidelijke manier is deze bescherming op gelijke wijze vast te leggen als die voor leden van de ondernemingsraad. Een mogelijke tekst kan zijn: “De vertrouwenspersoon geniet dezelfde rechtsbescherming als leden van de ondernemingsraad zoals vermeld in art. 21 van de Wet op de ondernemingsraden.” De veelzijdige, maar ook vaak belastende en emotionele functie van de in- of externe vertrouwenspersoon verdient dit. «

Weet u genoeg?

Te hoge werkdruk en ongewenst gedrag kunnen werkstress veroorzaken. Op zelfinspectie.nl kunt u als werkgever/ondernemingsraad zelf controleren of u zich aan de wet houdt. U kijkt naar uw bedrijf zoals een inspecteur van de Inspectie SZW dat zou doen. Kijk op www.inspectieszw.nl/onderwerpen/zelfinspectie-werkdruk-en-ongewenst-gedrag.

Cor van Duinhoven trainde inmiddels honderden vertrouwenspersonen. Ook is hij door vijftien organisaties en stichtingen aangesteld als externe gecertificeerde vertrouwenspersoon (www.externe-vertrouwenspersonen.nl). Hij schreef de Gids voor vertrouwenspersonen, een praktische handleiding, Vakmedianet, ISBN 9789462155510.