

## VERSLAG VVR DEBAT: RECHTSPOSITIE VERTROUWENSPERSOON

Donderdag 4 april 2013

Op 4 april 2013 vond onder leiding van mr. Riek Vilters, bestuurslid van de Vereniging voor Vrouw en Recht (VVR) en autoriteit op het gebied van ongewenst gedrag op de werkvloer, een door de VVR georganiseerd debat over de rechtspositie van de vertrouwenspersoon plaats. Bij Movisie te Utrecht had zich een gemêleerd publiek verzameld, bestaande uit advocaten, consultants, vertegenwoordigers en vertrouwenspersonen uit verschillende publieke en commerciële organisaties. Na een inleiding van dr. Carla Goosen, o.m. mediator, over haar proefschrift 'In vertrouwen' en een presentatie van drs. Tineke de Rijk, trainer/adviseur medezeggenschap, over de weerbarstige praktijk in arbeidsorganisaties, kreeg het publiek de gelegenheid om in groepjes over een achttal stellingen te discussiëren. De uitkomsten van deze discussies werden uiteindelijk plenair behandeld. Hieronder volgt een korte weergave van de avond, waarin aandacht besteed wordt aan de meest belangrijke inzichten die het debat heeft opgeleverd.

De avond werd geopend door Riek Vilters die het thema inleidde door te stellen dat in Nederland de tendens met betrekking tot vertrouwenspersonen zich laat samenvatten door de zinsnede 'alles is toch geregeld'. Dit is echter een misvatting die door Carla Goosen in haar proefschrift aan de kaak is gesteld. Zij stelt dat de laatste jaren de taak van de vertrouwenspersoon zwaarder is geworden, maar dat de competenties niet meegegroeid zijn. Tineke de Rijk liet vervolgens haar licht over deze stelling schijnen, puttend uit de ervaringen die zij heeft opgedaan als trainer en adviseur op het gebied van medezeggenschap.

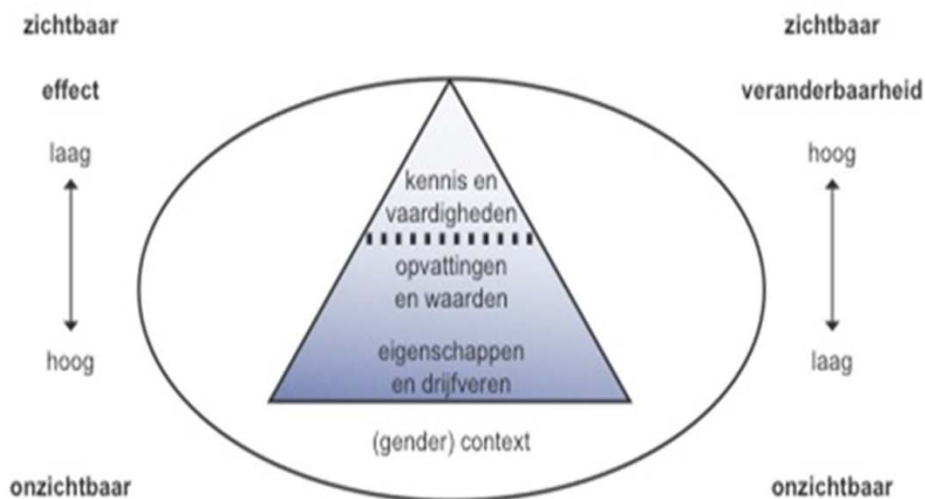
Carla leidde haar presentatie in met een fabel rondom een discussie over het aanstellen van een vertrouwenspersoon in het rijk der dieren. Dit bleek echter makkelijker gezegd dan gedaan, aangezien geen enkel dier over alle eigenschappen beschikte die een vertrouwenspersoon nodig heeft. Uiteindelijk kwam de dierengemeenschap tot de conclusie dat een vertrouwenspersoon heel hard nodig was, gezien de overvloed aan negatieve eigenschappen die de kandidaten voor de positie van vertrouwenspersoon tentoonspreidden.

De vraag is natuurlijk of er in professionele organisaties wel mensen rondlopen die de juiste mix van eigenschappen bezitten om een goede vertrouwenspersoon te zijn. In 2006 ging Carla met deze vraag aan de slag. Uit ervaring en eerdere onderzoeken wist zij dat het succes van o.a. therapeuten voor slechts 15% door methodiek wordt bepaald en voor de rest afhangt van zijn of haar persoon. Haar onderzoek spitste zich toe op vertrouwenspersonen, een beroep dat de laatste jaren/decennia een grote ontwikkeling heeft doorgemaakt. Ze deed haar onderzoek vanuit een multidisciplinair perspectief waarbij ze vooral deskundigen aan het woord wilde laten. De hoofdvraag van haar onderzoek was: 'Welke competenties heeft een vertrouwenspersoon seksuele intimidatie nodig om zijn/haar taken goed uit te kunnen oefenen?' In de jaren voorafgaand aan haar proefschrift waren steeds meer verantwoordelijkheden en thema's op het bord van de vertrouwenspersoon terecht gekomen en daarom was de eerste stap in het beantwoorden van deze vraag het vaststellen wat daadwerkelijk de hoofd- en sub-taken van de vertrouwenspersoon zijn, omdat competenties aan moeten sluiten bij deze taken. Op basis van deze inventarisatie kwam Carla Goosen tot de stelling:

*'De ontwikkeling van de functie van vertrouwenspersoon dient in verhouding te staan met de ontwikkeling van de professionaliteit van de vertrouwenspersoon.'*

Haar onderzoek toonde echter aan dat hoewel de taken steeds meer waren uitgebreid, de deskundigheid van vertrouwenspersonen niet was toegenomen.

Taken bestaan uit competenties en competenties zijn opgebouwd uit dimensies. Goed kunnen luisteren is bijvoorbeeld een dimensie van de competentie empathie. Uit het onderzoek bleek dat de hoofdtaken van de vertrouwenspersoon opvang en begeleiding, voorlichten en informeren en gevraagd en ongevraagd adviseren zijn. Dit doet de vertrouwenspersoon op verschillende gebieden zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie. Opvang en begeleiding zijn de meest wezenlijke taken, maar de taken vertonen nauwe samenhang en deze taak kan niet naar behoren uitgevoerd worden zonder aandacht te besteden aan de andere taken. Zoals gezegd bepalen de taken de competenties en Carla Goosen heeft een model (Competentiemodel Gelaagd) ontwikkeld waarin duidelijk wordt wat het effect van het hebben van bepaalde competenties is op het welzijn van de werknemer die aanklopt bij een vertrouwenspersoon en hoe gemakkelijk het is om een bepaalde competentie onder de knie te krijgen. Wat bleek, competenties die veel effect hebben op het welzijn zijn moeilijker aan te leren dan competenties die minder effectief zijn. De eerste groep competenties zijn eigenschappen en drijfveren, terwijl de tweede groep uit kennis en vaardigheden bestaat. Meer concreet, het is relatief gemakkelijk om kennis en vaardigheden te verbeteren, maar deze competenties hebben minder effect op het welzijn van de slachtoffers dan competenties gerelateerd aan drijfveren die wel veel effect op het welzijn hebben.



Tineke de Rijk opende haar presentatie met de waarschuwing dat het proefschrift van Carla Goosen zich niet in één avondje laat lezen aangezien de complexe opbouw van het onderzoek. Tineke gaf echter aan dat dit een positief punt is, omdat in het proefschrift de complexe werkelijkheid van organisaties waarin macht en hiërarchie een grote rol spelen niet uit het oog verloren is. Een van de denkfouten met betrekking tot gedrag is namelijk dat gedrag één op één is, terwijl in organisaties juist de context van de organisatie en de bedrijfscultuur een beslissende rol spelen.

Tineke de Rijk heeft deze inzichten ontleend aan haar jarenlange ervaring als trainer en adviseur van ondernemingsraden. Tijdens deze trainingen stelt zij altijd de vraag, 'hebben jullie een vertrouwenspersoon', het antwoord luidt in het algemeen ja, maar vervolgens blijkt dat er aan de positie van deze vertrouwenspersoon nog veel te verbeteren valt, of hij/zij is vergeten of nijpender nog, hij/zij is een persoon met een dubbele pet die bijvoorbeeld actief is in de OR of een directe band heeft met personeelszaken.

Tineke de Rijk stelde dat de verklaring voor de onwil om het beleid rondom de vertrouwenspersoon naar behoren te regelen ligt in het feit dat vertrouwenspersonen geassocieerd worden met moeilijke situaties. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon is relatief simpel, maar het vergt meer energie en moeite om daadwerkelijk in de problematiek te duiken waarvoor de vertrouwenspersoon is aangesteld en fatsoenlijk beleid te ontwikkelen.

Niet alleen bij leidinggevenden heerst er terughoudendheid wat betreft vertrouwenspersonen. Ook werknemers vinden het lastig om de stap naar de vertrouwenspersoon te zetten. Er heerst veel ontkenning bij de slachtoffers, want zij vinden het in het algemeen lastig om toe te geven dat er sprake is van een ernstig probleem, bovendien wordt de stap extra bemoeilijkt door de crisis, omdat veel mensen niet willen klagen uit angst hun baan te verliezen. Paradoxaal genoeg is het dus wel degelijk een positief teken als een vertrouwenspersoon het druk heeft, omdat dit aangeeft dat de vertrouwenspersoon daadwerkelijk vertrouwd wordt en dat zijn/haar bestaan binnen de organisatie bekend is.

Volgens Tineke fungeert op dit moment de vertrouwenspersoon in veel organisaties dus als een 'doekje voor het bloeden', deze situatie is moeilijk te veranderen, omdat organisaties niet economisch afgerekend worden op het hebben van een goed beleid rondom gedrag c.q. vertrouwenspersonen. In een tijd waarin alles draait om targets is het lastig om organisaties te overtuigen van het belang van een goed functionerende en voor zijn/haar taak gekwalificeerde vertrouwenspersoon. Tineke gaf aan dat de ondernemingsraad een taak heeft op dit gebied, omdat deze verantwoordelijk is voor het toezien op de ARBO-wetgeving waar het beleid met betrekking tot gedrag onder valt.

Hoewel op dit moment de aandacht voor het belang van integriteit en goed gedrag op alle niveaus toeneemt wat onder andere leidt tot het ontwikkelen van gedragscodes en de professionalisering van het beleid en meer aandacht voor vertrouwenspersonen, gaf Tineke de Rijk aan dat zij een tendens waarneemt, dat het beleid rond seksuele intimidatie in het kader van deze ontwikkelingen onder gesneeuwd raakt. Een van de redenen hiervoor is dat 'macho' gedrag de laatste tijd steeds meer geaccepteerd lijkt te worden op de Nederlandse werkvloer waar een seksistische of discriminerende grap ten aanzien van homo's en public steeds meer geaccepteerd wordt. Tot slot drukte Tineke de Rijk het publiek op het hart om in eigen organisaties na te gaan hoe het beleid ten aanzien van vertrouwenspersonen geregeld is en hoe dit uitgevoerd wordt. Beleid wordt namelijk pas echt praktijk als mensen hun nek uitsteken en door hun eigen gedrag een voorbeeldrol kunnen vervullen.

Na een korte pauze werd de groep in kleinere groepjes verdeeld die gingen discussiëren over een achttal stellingen.

1. Een vertrouwenspersoon kan niet worden verplicht tot openheid van zaken.
2. De ontwikkeling van de professionaliteit van de vertrouwenspersoon blijft achter bij de ontwikkeling van de functie.
3. De arbeidsrechtelijke bescherming van de vertrouwenspersoon dient geregeld te worden bij wet.
4. Een vertrouwenspersoon kan bij reorganisaties een rol spelen om te voorkomen dat mensen buiten spel worden gezet.
5. Een vertrouwenspersoon loopt zelf het risico slachtoffer te worden van secundaire victimisatie/intimidatie.
6. Een niet onafhankelijke vertrouwenspersoon is schadelijk voor een organisatie.
7. Menig vertrouwenspersoon wordt dit per toeval, niet op basis van deskundigheid en aantoonbare kwaliteiten.
8. Vertrouwenspersoon moet je worden in de herfst van je carrière.

In het plenaire debat dat daarop volgde werden de eerste drie stellingen en de zesde stelling meer uitgebreid besproken. Met betrekking tot de eerste stelling 'Een vertrouwenspersoon kan niet verplicht worden tot openheid van zaken' had de groep zich vooral op strafrechtelijke aspecten geconcentreerd. Zij kwam tot de conclusie dat het lastig is om te bepalen waar de grens van de geheimhoudingsplicht ligt en dat dit afhankelijk is van de vraag of het een situatie betreft waarin een bepaald feit voorkomen kan worden of dat het betrekking heeft op de signalering van een feit. Carla vulde hierop aan dat vooral in het onderwijs en de zorg dergelijke vragen spelen. Zij besteedde ook aandacht aan de vraag of werkgevers openheid van zaken van de vertrouwenspersoon kunnen verlangen. Het antwoord hierop is (uiteeraard) nee, een werkgever kan een vertrouwenspersoon niet tot openheid van zaken dwingen. Echter vertrouwenspersonen staan in een arbeidsrechtelijke verhouding tot de werkgever en dit kan leiden tot dilemma's. Een externe vertrouwenspersoon kan dan uitkomst bieden. Riek vulde

hierop aan dat er een ontwikkeling gaande is waarin steeds meer meldcodes worden opgesteld waarin soms meldplichten zijn opgenomen. Deze ontwikkelingen moeten goed in de gaten gehouden worden. Een vertrouwenspersoon moet in bezit zijn van de competentie 'nee te kunnen zeggen' tegen zijn werkgever. Carla vulde hierop aan dat je als vertrouwenspersoon nooit kunt zeggen 'dat je nooit iets zult vertellen' (bijvoorbeeld in het geval van strafbare feiten), deze valkuil kan omzeild worden door als vertrouwenspersoon aan te geven dat je nooit iets zal zeggen achter de rug van de klager/het slachtoffer om. Met betrekking tot het bijhouden van statistieken van klachten werd uit de zaal opgemerkt dat dit niet herleidbaar mag zijn tot het slachtoffer. Echter casuïstiek kan helpen bij het verbeteren van het beleid binnen een organisatie. Hier dient een juiste balans tussen gevonden te worden. De vertrouwenspersoon moet kunnen aanvoelen in hoeverre statistieken openbaar gemaakt mogen worden in samenspel met de klagers zelf. Met betrekking tot casuïstiek moet met drie zaken rekening gehouden worden: het mag niet herleidbaar zijn, het belang van het management moet niet voorop gesteld worden en men moet zich realiseren dat een vertrouwenspersoon niet aan waarheidsvinding doet.

Stelling 2, de ontwikkeling van de professionaliteit van de vertrouwenspersoon blijft achter bij de ontwikkeling van de functie, kon noch bevestigd noch ontkend worden door het desbetreffende groepje. Carla stelde dat het van belang is dat de taken van de vertrouwenspersoon echt als werk worden beschouwd, omdat onprofessioneel gedrag van de vertrouwenspersoon de organisatie veel schade kan berokkenen.

Stelling 3, de arbeidsrechtelijke positie van de vertrouwenspersoon dient geregeld te worden bij wet, kon op instemming rekenen. Er moet een artikel komen dat gelijk is aan de (ontslag- en loopbaan) bescherming van de leden van ondernemingsraad.

Stelling 6, een niet onafhankelijke vertrouwenspersoon is schadelijk voor een organisatie, werd door het publiek aangedragen als zijnde belangrijk. Ten eerste moet bepaald worden wat het begrip schadelijk precies behelst en wanneer er sprake is van een afhankelijke of onafhankelijke vertrouwenspersoon. Wat betreft de term schadelijk is de vraag natuurlijk voor wie een niet onafhankelijke vertrouwenspersoon schadelijk is? De consensus was dat de organisatie reputatieschade kan oplopen, maar dat de vertrouwenspersoon uiteindelijk het meeste risico loopt. Een vertrouwenspersoon uit de zaal merkte op dat zelfs als externe vertrouwenspersoon je nooit totaal onafhankelijk bent, omdat de organisatie uiteindelijk jouw salaris betaalt. Toch hebben interne vertrouwenspersonen het over het algemeen lastiger dan externe vertrouwenspersonen. Behalve dat zij risico lopen op conflicten met de leidinggevenden kunnen zij ook betrokken raken bij conflicten met collega's, om dit te voorkomen dienen er altijd minimaal 2 vertrouwenspersonen in een organisatie te zijn, omdat je dan niet voor je eigen afdeling verantwoordelijk bent.

Het debat werd afgesloten met het formuleren van 3 voorwaarden waaraan voldaan moet worden om schade te vermijden.

- De vertrouwenspersoon moet professioneel zijn en de mogelijkheid krijgen om professioneel te werken en zich te ontwikkelen
- Er moeten waarborgen in de wet komen om de vertrouwenspersoon vergelijkbare bescherming te bieden als leden van ondernemingsraden.
- De functie van vertrouwenspersoon dient ingebed te worden in het beleid van de organisatie

Met dit wijze advies werd dit succesvolle debat afgesloten.