

## Wetsvoorstel verplicht stellen vertrouwenspersoon: reactie NUVP

Reactie opgesteld door het netwerk universitaire vertrouwenspersonen (NUVP).  
Alle universiteiten in Nederland beschikken over een Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen. Sommige universiteiten hebben meerdere vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen aangesteld. De vertrouwenspersonen werken al meer dan 20 jaar samen in het NUVP. Het NUVP komt 2 of 3 keer per jaar bijeen.

### Wetsvoorstel

Het wetsvoorstel vertaald naar de praktijk van de universiteiten laat naar onze mening zien dat de universiteiten al redelijk voldoen aan de beoogde eisen. In de CAO is opgenomen dat universiteiten een vertrouwenspersoon aanstellen<sup>1</sup> Hetgeen kan betekenen dat er niet veel extra kosten nodig zullen zijn om helemaal te kunnen voldoen aan de eisen. De vertrouwenspersonen hebben allemaal opleiding gevolgd, hebben faciliteiten, etc..

Verbetering is overigens zeker mogelijk en wenselijk. De versteviging van de positie is zonder meer aan de orde met dit wetsvoorstel. En dat wordt door ons positief gewaardeerd.

Wij zijn van mening dat de verplichting tot aanstelling van vertrouwenspersonen een belangrijke stap voorwaarts is in het terugdringen van ongewenste gedragingen. Tegelijkertijd moet het geen 'uitvlucht' worden voor werkgevers dat als er zich toch ongewenste omgangsvormen voordoen de vertrouwenspersoon zijn werk niet goed zou hebben gedaan. In eerste instantie is en blijft de werkgever vanuit de wet verantwoordelijk om er zorg voor te dragen dat de werknemers in een gezonde en veilige werkomgeving en leefklimaat kunnen werken. En te voorkomen dat er onwenselijke situaties ontstaan en als er wel onwenselijke situaties ontstaan daar een adequate opvang voor is. De komst van een vertrouwenspersoon kan hieraan bijdragen. Om te borgen dat signalen, die de vertrouwenspersoon bereiken, op een bepaalde manier terugkomen naar de organisatie, zodat deze hiervan kan leren en daadwerkelijk een verandering kan bewerkstelligen, vraagt het aanstellen van een vertrouwenspersoon meer van een organisatie dan alleen het afvinken 'van een medewerker met een 4 daagse opleiding'. Afspraken kunnen in de vorm van een, met elkaar opgestelde en door het bestuur geaccordeerde, richtlijn opgesteld worden. Dit geeft helderheid voor medewerkers, organisatie en de vertrouwenspersoon en borg je de veiligheid van alle partijen.

Het wetsvoorstel gaat uitvoerig in op de inhoud en functie van de vertrouwenspersoon, beschrijft het belang van de vertrouwenspersoon als hij / zij de taken goed uitvoert / kan uitvoeren. Op de beschrijving van de taken en inhoud van de vertrouwenspersoon hebben we enkele opmerkingen.

- We gaan ervan uit dat het wetsvoorstel enkel de verplichting tot instellen van een vertrouwenspersoon ongewenst omgangsvormen regelt. Het zou goed zijn dat dit expliciet wordt aangegeven. Naast de functie van vertrouwenspersoon ongewenst omgangsvormen zijn er binnen organisaties ook vertrouwenspersonen integriteit. Binnen universiteiten zijn er vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit. En mogelijk vergeten we nog andere vertrouwenspersoon functies binnen organisaties.
- Op pag. 12 van de Memorie is aangegeven: "Het element stress is eruit gelaten. Het accent ligt hier primair op het ongewenste karakter van de omgangsvormen. Dat ongewenste omgangsvormen in de regel ook zullen leiden tot stress is duidelijk, maar dit is het niet van doorslaggevende betekenis." Deze stelling roept vraagtekens op. Ongewenst gedrag kan stress teweeg brengen. Stress te zien als een toestand die als negatief ervaren wordt en lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft. De mate waarin dit ervaren wordt bepaalt of iemand er zodanig last van heeft dat actie gewenst is.

Het wetsvoorstel regelt de basistaken van de vertrouwenspersoon (pag. 8 Memorie van Toelichting en artikel 13a ). Hierin is opgenomen:

- Artikel 5 lid b: "het bemiddelen bij conflicten die verband houden met ongewenste omgangsvormen als bedoeld in het eerste lid, zo nodig door het inschakelen van een deskundige of bemiddelaar".  
De vertrouwenspersoon ondersteunt een melder bij het ondernemen van stappen en staat

---

<sup>1</sup> 1.12 lid 2. De werkgever dient een vertrouwenspersoon te benoemen of aan te stellen die tot taak heeft: het verzorgen van de eerste opvang van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd en de eerste opvang bij klachten over handelen in strijd met de Wet gelijke behandeling.

“naast de melder”. Zoals op pag. 11 van de Memorie ook aangegeven: “Het is van belang dat de vertrouwenspersoon zich bij een melding primair opstelt in het belang van de werknemer die te maken heeft gehad met ongewenste omgangsvormen en .... “

Daarmee is het opnemen van bemiddelen als basistaak discutabel. Kan een vertrouwenspersoon bemiddelen in een situatie waar hij/zij een melder ondersteunt aangezien hij/zij in die situatie ‘partijdig’ is. Het is de vraag of dit wenselijk is voor de eigen positie van de vertrouwenspersoon. In de basisopleidingen van vertrouwenspersonen wordt dit expliciet afgeraden omdat bemiddeling aantoonbaar niet te verenigen is met de rol van VP, zelfs met instemming van beide partijen. Het schept gewoon enorme verwarring. Bij bemiddeling kan bijvoorbeeld beter worden doorverwezen naar de ombudsman/vrouw. Het kan zijn dat een vertrouwenspersoon de melder ondersteunt om met de beklagde in gesprek te gaan. Maar is dat dan bemiddelen?

- Artikel 11: “De werkgever stelt de vertrouwenspersoon zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis van de wijze van afhandelen van een door de vertrouwenspersoon naar aanleiding van een melding als bedoeld in het eerste lid, aan de werkgever uitgebracht advies. Indien dit advies niet of niet geheel is gevolgd, wordt de vertrouwenspersoon tevens meegedeeld waarom van het advies is afgeweken.”

Mogelijk dat hier verwarring optreedt met de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen doet geen waarheidsvinding en zal bijna nooit een advies uitbrengen over een individuele melding. Individuele meldingen kunnen wel leiden tot een klacht bij de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. Indien de klacht in behandeling wordt genomen brengt een commissie advies uit aan de werkgever en de werkgever zal dienen aan te geven hoe met dit advies wordt omgegaan.

Wel signaleert de vertrouwenspersoon en geeft gevraagd en ongevraagd adviezen aan de werkgever over het beleid en andere zaken rondom ongewenst gedrag. Dit is een belangrijke taak en in dergelijke situaties heeft een verplichte terugkoppeling volgens ons zeker een meerwaarde.

- Pag. 12 Memorie: “De vertrouwenspersoon begeleidt en coördineert de afhandeling van een melding van de werknemer van begin tot eind.” In principe bepaalt een melder welke stappen genomen worden en of de vertrouwenspersoon dit van begin tot einde begeleidt bepaalt ook de melder.

In het wetsvoorstel wordt op pag. 6 vastgesteld dat "de initiatiefnemer ziet, net als de Inspectie SZW, geen volwaardige alternatieven voor de vertrouwenspersoon". Heel sec bekeken kan dat wel kloppen. Tegelijkertijd zijn wij van mening dat het belangrijk is om naar het grotere plaatje te kijken waar het gaat om ongewenste omgangsvormen te voorkomen en als het zich voordoet aan te pakken. Daarin kan een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen een belangrijke rol spelen. Daarnaast wijzen wij op functies binnen universiteiten die – in samenhang met de vertrouwenspersoon – een duidelijke rol kunnen spelen, o.a. studentendecanen, studentenpsychologen, bedrijfsartsen, ombudsfunctionarissen.

Zoals hiervoor gesteld doet de vertrouwenspersoon niet aan waarheidsvinding en kan niet bemiddelen in een eigen casus. De ombudsfunctionaris kan deze acties wel ondernemen. De ombudsfunctionaris is in tegenstelling tot de vertrouwenspersoon, onpartijdig en heeft een breder pallet aan onderwerpen in zijn portefeuille. De functies van vertrouwenspersoon en ombudsfunctionaris zijn in feite complementair. Enkele universiteiten hebben een ombudsfunctie ingesteld, dan wel hebben de functie in 2019 als pilot gestart.

Graag zien wij onze genoemde opmerkingen en aanvullingen terug in een eventueel aangepast voorstel.

21 april 2020

De NUVP, namens deze

Henri van Montfort, voorzitter NUVP

Paul Herfs, vicevoorzitter NUVP