

Reactie organisatieadviesbureau Winston & Partners op het **“Voorstel van wet van het lid Renkema tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon”**.

Winston & Partners levert onder meer externe vertrouwenspersonen aan organisaties in de sectoren zorg, industrie, overheid en onderwijs. Daarnaast houdt zij zich bezig met trainingen, workshops en intervisie aan vertrouwenspersonen uit heel het land. Dit gebeurt onder meer in samenwerking met de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV).

T.a.v. het bovengenoemd wetsvoorstel hebben wij betreffende het onderdeel artikel 13a een aantal opmerkingen en suggesties. Deze zijn te lezen in het onderstaande stuk, waarin tekstsuggesties ter verduidelijking cursief verwerkt zijn.

Opmerkingen t.a.v. Artikel 13a:

Lid 3: Het criterium voor de mogelijkheid tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon binnen de organisatie zou moeten zijn dat deze persoon een onafhankelijke positie heeft. Het verdient echter de voorkeur dat er daarnaast ook altijd een externe vertrouwenspersoon beschikbaar is vanwege loyaliteitsproblemen die kunnen bestaan bij interne vertrouwenspersonen ten aanzien van bijvoorbeeld aangeklaagden. Daarnaast ervaren werknemers nogal eens een sterke terughoudendheid als zij hun problemen aan een interne collega moeten voorleggen. Een belangrijke voorwaarde daarbij is dat werknemers geheel vrij moeten zijn om zelf te kiezen voor de in- dan wel externe vertrouwenspersoon.

Suggestie tekst lid 3: De werkgever kan ook mede of uitsluitend een of meer externe personen aanstellen als vertrouwenspersoon. Indien zowel in- als externe vertrouwenspersonen aangesteld zijn, worden werknemers in de gelegenheid gesteld om zelf te kiezen of zij een interne dan wel een externe vertrouwenspersoon willen inschakelen.

Lid 5: Er kan verwarring ontstaan over de begrippen ‘bemiddelen’ en ‘bemiddelaar’ die genoemd worden in dit lid. Een vertrouwenspersoon kan inderdaad een informele bemiddelende en de-escalerende rol spelen, indien beide partijen daarmee akkoord gaan alsmede over de rol en positie van de vertrouwenspersoon duidelijk geïnformeerd zijn (informed consent). Dit kan de communicatie sterk bevorderen, maar het is niet wenselijk dat de vertrouwenspersoon als formele bemiddelaar of mediator optreedt. Deze beroepsgroepen hanteren methoden die aan allerlei formele (mondelijke en/of schriftelijke) eisen moeten voldoen. Bijvoorbeeld schriftelijke geheimhoudingsverklaringen, mediation-overeenkomsten en vaststellingsovereenkomsten. Dit is echter vaak niet nodig en veelal zelfs onwenselijk indien de situatie nog niet sterk geëscaleerd is. In dat geval volstaat meestal een gesprek waarbij de vertrouwenspersoon aanstuurt op begrip over en weer alsmede duidelijke en respectvolle communicatie. Voorstel is dan ook om de termen te veranderen in ‘informele bemiddelende rol’ en ‘formele bemiddelaar en mediator’.

Suggestie tekst b: indien door de melder gewenst, een informele bemiddelende en de-escalerende rol te spelen bij conflicten die verband houden met ongewenste omgangsvormen als bedoeld in het eerste lid, zo nodig door het inschakelen van een formele bemiddelaar of mediator dan wel andere deskundige;

Ten aanzien van lid 5e: Voorlichting is inderdaad heel belangrijk. Het zou daarbij moeten gaan om voorlichting ter zake van ongewenste omgangsvormen, maar ook betreffende de functie van de vertrouwenspersoon. De organisatie moet hierin voorzien en de vertrouwenspersoon een podium geven om de functie te presenteren naast de mogelijkheid om informatie te leveren aan de werknemers over ongewenst gedrag.

Suggestie tekst e: het geven van voorlichting ter zake van ongewenste omgangsvormen als bedoeld in het eerste lid alsmede informatie over de inhoud van de functie van de vertrouwenspersoon en over diens bereikbaarheid;

Lid 7:

De interne vertrouwenspersoon kan inderdaad benadeeld worden, maar ook de externe vertrouwenspersoon kan onder druk gezet worden door de werkgever vanwege diens ondersteuning van een melder. Het verdient aanbeveling om hiervoor een extra lid b. toe te voegen betreffende het tegengaan van benadeling van de externe vertrouwenspersoon.

Suggestie tekst 7b: Een werkgever zegt een contract met een externe vertrouwenspersoon niet op zonder vooroverleg met de PvT of de OR. Deze organen hebben met betrekking hiertoe een zwaarwegend adviesrecht.

Lid 11 en voorgesteld lid 12: Gesteld wordt in de MvT: "In de regel zal de vertrouwenspersoon het proces afronden met een advies aan de werknemer en werkgever". Dit is echter niet de regel. Er kan een advies gegeven worden, maar dat gebeurt zeker niet altijd bij een melding. Wel geeft een vertrouwenspersoon regelmatig adviezen aan managers en raden van bestuur naar aanleiding van signalen. Hiervoor stellen wij een extra artikel 12 voor betreffende opvolging van beleidsadviezen en signalen.

*Suggestie tekst **Lid 12:** De werkgever stelt de vertrouwenspersoon zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis van de wijze van afhandelen van een aan de werkgever uitgebracht advies of signalering ten aanzien van het beleid betreffende ongewenst gedrag. Indien dit advies niet of niet geheel is gevolgd, wordt de vertrouwenspersoon tevens meegedeeld waarom van het advies is afgeweken.*

Algemene opmerkingen:

- De vertrouwensfunctie staat niet op zichzelf. Er moet samenhang zijn met het Arbo- en integriteitsbeleid. In de interne klachtenregeling van de organisatie moet de vertrouwenspersoon een goed omschreven en onafhankelijke positie krijgen.

- De MvT stelt dat er geen volwaardige alternatieven zijn voor de functie vertrouwenspersoon. Dit klopt inderdaad. Er zijn wel andersoortige of aanvullende functies die soms raakvlakken hebben met het werkterrein van de vertrouwenspersoon, maar deze zijn bijv. gericht op onderzoek van de klacht, garanderen minder vertrouwelijkheid aan de werknemer of nemen een meer neutrale positie in.

De vertrouwenspersoon stelt zich echter naast de werknemer op, die te maken heeft (gehad) met ongewenste omgangsvormen. Hij steunt diens keuze tot aanpak van de situatie en gaat bij een melding primair uit van het belang zoals de werknemer dat voor zichzelf ziet.

- In de praktijk combineren veel vertrouwenspersonen de werkterreinen van ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen. Het Huis voor Klokkenluiders raadt dit ook aan. De combinatiefunctie heeft namelijk belangrijke voordelen voor de melders. Voor werkgevers is het bovendien goedkoper, efficiënter en duidelijker te communiceren dan wanneer er aparte vertrouwenspersonen voor zijn. Het heeft echter ook risico's die zoveel mogelijk vermeden dienen te worden. Het valt op dat het wetsvoorstel niet ingaat op deze combifunctie en hier geen regels voor aangeeft. Te overwegen valt om hier aandacht aan te schenken.

Winston & Partners, 29 april 2020

Maike Mentink, Directeur
Piet de Boer, Senior Vertrouwenspersoon