

Per Internetconsultatie

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Datum: 19 maart 2025

Betreft: Reactie Wetsvoorstel Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag

Hooggeachte heer,

Met belangstelling heeft het bestuur van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) kennisgenomen van het Wetsvoorstel Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag.

In reactie hierop heeft de LVV een aantal opmerkingen.

1) Prioritering voorstel-Maatoug Verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer (hierna te noemen: "het Voorstel") boven wetsvoorstel Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag

De LVV is verheugd over het wetsvoorstel Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag, maar in hoeverre houdt dit wetsvoorstel rekening met het Voorstel? Het voorstel is in 2023 aangenomen door de Tweede Kamer en ligt nu al 2 jaar bij de Eerste Kamer.

Het Voorstel verplicht werkgevers om een vertrouwenspersoon aan te stellen, om op deze wijze ongewenste omgangsvormen op de werkvloer terug te dringen en een veilige werkomgeving voor alle werknemers te creëren. De LVV wordt nog dagelijks geconfronteerd met vragen van melders vanuit organisaties naar een vertrouwenspersoon. De leemte is schrijnend; melders kunnen namelijk met hun verhaal nergens terecht. Het voorstel voorziet ook in de mogelijkheid om een externe persoon aan te wijzen als vertrouwenspersoon, dit kan vooral voor kleine organisaties die dit niet intern kunnen regelen een uitweg bieden. Daarnaast zouden brancheorganisaties hierin een rol van betekenis kunnen spelen waarbij de LVV vanuit haar expertise inhoudelijk advies zou kunnen geven. Voorts regelt het Voorstel een aantal basistaken van de vertrouwenspersoon.

2) Begrip 'ongewenst gedrag'

In het wetsvoorstel staat dat in de Arbeidsomstandighedenwet (art. 1) de volgende definitie van 'ongewenst gedrag' wordt toegevoegd: 'ongewenst gedrag: de gedragingen, bedoeld in de begripsomschrijving van psychosociale arbeidsbelasting (...) en ander ongewenst gedrag.'

In de praktijk lopen veel organisaties er juist tegenaan dat containerbegrippen als 'ongewenst gedrag' en 'grensoverschrijdende gedragingen' voor veel onduidelijkheid zorgen. Het is een subjectieve beleving; voor de één is er eerder sprake van ongewenste omgangsvormen dan voor de ander. Het begrip is voor meerdere interpretaties vatbaar. De LVV is er voorstander van om een gedragscode positief te formuleren. Een gedragscode kan namelijk zorgen voor meer psychosociale veiligheid in een organisatie hetgeen tot een aanspreekcultuur kan leiden en kan zorgen dat er minder klachten komen omdat er ruimte is voor de dialoog. Veel situaties van grensoverschrijdend gedrag lenen zich juist uitstekend voor een gesprek met een vertrouwenspersoon of een mediation. Niet iedere uiting van grensoverschrijdend gedrag hoeft te resulteren in arbeidsrechtelijke gevolgen want dit is namelijk afhankelijk van de omstandigheden van het geval.

Een werkgever heeft op grond van onder meer art. 7:658 BW de zorgplicht ten opzichte van zowel degene die de ongewenste omgangsvormen is overkomen (de melder) als degene die beschuldigd wordt van de ongewenste omgangsvormen dan wel de integriteitsschending (de beschuldigde). Momenteel wordt binnen de LVV besproken of en zo ja op welke wijze de vertrouwenspersoon een rol kan vervullen bij de begeleider beschuldigde waarbij evident is dat dit nimmer dezelfde persoon als de vertrouwenspersoon van de melder kan zijn.

3) lid c. de mogelijkheden tot ondersteuning voor werknemers en werkgevers wanneer zij te maken krijgen met ongewenst gedrag;

Dit is een omschrijving van de taken van de vertrouwenspersoon. Het niet duidelijk toeschrijven van in lid c benoemde taken aan de vertrouwenspersoon biedt ruimte voor eigen invulling. Het creëren van een sociaal veilige werkomgeving begint met duidelijke communicatie, om die reden vragen wij dan ook om in deze en toekomstige wetwijzigingen de vertrouwenspersoon aan te wijzen voor een rol als bedoeld in lid c.

4) Voorkomen van vinkjesmentaliteit

Treedt dit wetsvoorstel in werking, dan zijn werkgevers met 10 of meer werknemers verplicht een gedragscode in te voeren. Volgens de indieners van het wetsvoorstel zorgt een gedragscode naar verwachting voor minder (negatieve gevolgen van) ongewenste omgangsvormen (zoals stress en ziekteverzuim bij slachtoffers, en verstoorde werkverhoudingen in de organisatie). De LVV onderschrijft deze uitgangspunten. Een werkgever wordt verder verplicht ervoor te zorgen dat iedere werknemer kennis kan nemen van de gedragscode en dat werknemers adequate voorlichting krijgen over de gedragscode en wijziging daarvan. Werkgevers zijn op basis van de Arbeidsomstandighedenwet op dit moment al verplicht om beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan. Werkgevers mogen nu zelf bepalen welke maatregelen zij hiertoe nemen. Met dit wetsvoorstel wordt de gedragscode als maatregel verplicht, waarmee deels invulling wordt gegeven aan het beleid dat werkgevers volgens de arbeidsomstandighedenwetgeving verplicht zijn te voeren om ongewenste omgangsvormen te voorkomen dan wel te beperken. De werkgever is verantwoordelijk en de vertrouwenspersoon kan hier extra aandacht voor vragen en de werkgever eventueel ondersteunen bij het opstellen dan wel aanpassen van de gedragscode.

Als we willen dat organisaties hun cultuur veranderen, moeten regels meer aansturen op zelfreflectie in plaats van afvinken. Bij de regulering van het systeem zouden – kort door de bocht – ethische principes belangrijker moeten zijn dan regeltjes. Gewenste gedragsverandering is immers gebaat bij normstellende regelgeving. En daarmee komen we op een probleem dat groter is: regelgeving leidt - vaker dan ons lief is - tot een “check-the-box-mentaliteit”. Als alle vinkjes zijn gezet, gaat iedereen er vanuit dat er in overeenstemming met de regels is gehandeld (vergelijkbaar met RI&E). De LVV is zeker geen tegenstander van een verplichte gedragscode – na verplichtstelling van de vertrouwenspersoon – maar streeft bovenal naar reflectie op de moraliteit van ieders handelen. De LVV streeft naar levendigheid van de gedragscode in plaats van slechts een nieuw beleidsstuk dat in de la eindigt of in het personeelshandboek waar het personeel niet naar omkijkt. De werkgever blijft verantwoordelijk en het zou voor de LVV essentieel zijn als de werkgever haar verantwoordelijkheid neemt en er zorg voor draagt dat hierover het gesprek op gang komt binnen organisaties, waarbij de vertrouwenspersoon een onafhankelijke, proactieve en adviserende rol inneemt.

Tot Slot

De LVV bestaat al 25 jaar als dé beroepsvereniging van gecertificeerde vertrouwenspersonen inzake ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen. De LVV telt ruim 5.000 registervertrouwenspersonen, zowel interne als externe vertrouwenspersonen en zij zijn werkzaam in sport, onderwijs, zorg, overheid, MKB, retail en industrie, cultuur en media. Het doel van de vereniging is het behartigen van de belangen en het ondersteunen van de aangesloten vertrouwenspersonen. Daarnaast richt de LVV zich op de verdere ontwikkeling van het beroep van de vertrouwenspersoon en bevordert en bewaakt de kwaliteit van de beroepsuitoefening. Een onafhankelijke certificatie instelling

(Hobéon SKO) controleert elke vier jaar of de vertrouwenspersoon aan de eisen voldoet en of deze voortdurend kennis en vaardigheden ontwikkelt. Als gesprekspartner voor de overheid, politiek en stakeholders pakt de vereniging ook haar rol. Om meer voorlichting te geven over vertrouwenspersonen heeft de LVV de Stichting Kenniscentrum Vertrouwenspersonen (SKV) opgericht. De SKV geeft voorlichting, biedt expertise en is een kenniscentrum. Deze stichting bewaakt ook de kwaliteit van de LVV-registervertrouwenspersoon®.

Uiteraard zijn wij graag bereid tot het geven van een nadere toelichting.

Met vriendelijke groet,

namens de LVV,

Gerda Arends-Ruitenberg

Waarnemend voorzitter

LVV – Landelijke vereniging Vertrouwenspersonen
Berencamperweg 10
3861 NC te Nijkerk
info@lvv.nl