



arbo
» academy

Arbo Actualiteitendag

In 1 dag up-to-date over actuele arbo onderwerpen

De vertrouwenspersoon wettelijk verplicht. Hoe pakken wij dat aan?



Cor van Duinhoven
30 november 2023



Wat bespreken wij in 90 minuten?

- Kennismaking
- Feiten
- Huidige situatie
- Wettelijke verplichting
- Aanpak
- Vragen, discussie
- Daarna LUNCH

Cor van Duinhoven



Externe
Vertrouwenspersonen.nl



Even kennismaken?

- Hoe gaat het met u vandaag?
- Wel of geen interne vertrouwenspersoon?
- Wel of geen externe vertrouwenspersoon?
- Wel of geen combi van deze functies?
- Wel of geen gedragscode ongewenst gedrag?
- Wel of geen klachtenregeling?
- Wel of geen Klokkenluidersregeling?
- Tevreden met huidige situatie in uw organisatie?
- Nu al zin in de lunch?



Welke vragen
heeft u nu al?



FEITEN

Ongewenst gedrag op
werkvloer:
1,4 miljoen werknemers
(16%)

50% organisaties heeft geen

VERTROUWENSPERSONEN



MELDING MAKEN

25% geeft aan géén of onbekend
meldpunt te hebben in de organisatie

**Leidinggevende vaak
dader!**





OM stelt onderzoek in naar kaars-uitspraken Johan Derksen bij Vandaag Inside



arbo academy

Recent onderzoek “Omgangsvormen” 10-2023

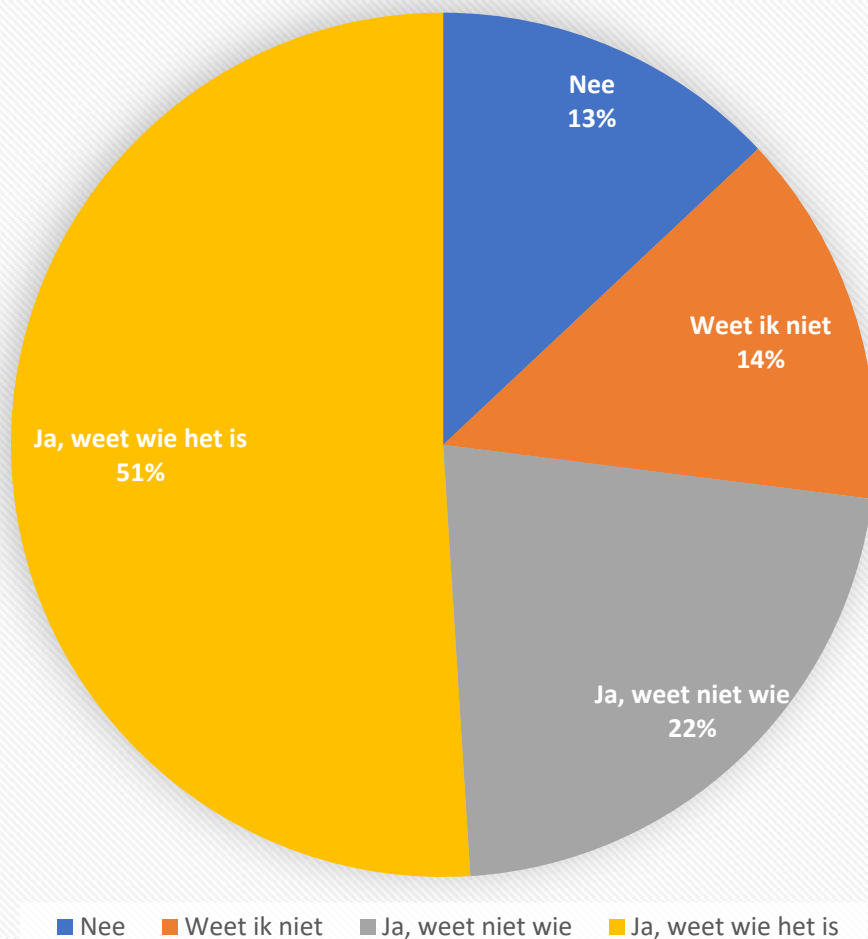
- Vragenlijst FNV door 2000 mensen ingevuld.
- Sector-overschrijdend onderzoek (Horen, zien en zwijgen) (MKB, Horeca, Bouw, Overheid, Media, Cultuur, Call centers)
- Conclusie:
 - Leidinggevende vaker dader dan oplosser
 - Grensoverschrijdend gedrag veroorzaakt vaak ziekteverzuim
 - Geen of niet goed optreden tegen ongewenst gedrag (40%)
 - Geen goed voorbeeld van management (44%)
 - Melders niet gesteund door organisatie (83%)
 - Gevolgen voor “omstanders” zijn verstekkend, doofpotcultuur
 - Nog veel “horen, zien en zwijgen”
 - Weinig of geen voorlichting over gewenst en ongewenst gedrag
 - Overweegt verandering werkgever (32%)

Onderzoek FNV

- Bijna 40% voelt zich niet veilig en vrij op de werkvloer, vooral vrouwen
- Meer dan 50% heeft in 2023 een of meer vormen ongewenst gedrag meegemaakt
 - Pesten 42%
 - Intimidatie 39%
 - Discriminatie 18%
 - Seksuele intimidatie 12%
 - Lichamelijke agressie 4%
- Aanpak door organisatie na melding:
 - 46% niets aan/mee gedaan
 - 15% melder heeft zelf gesprek met veroorzaker gehad
 - 12% Gesprek management met of optreden tegen veroorzaker
 - 6% opdracht management aan melder om over voorval te zwijgen
 - 8% formele klacht ingediend
 - 1% aangifte politie gedaan

FNV onderzoek: vertrouwenspersonen

VP in organisatie?



En verder?

Deskundig 29%

Niet deskundig 12%

Betrouwbaar 38%

Niet betrouwbaar 15%

Kenmerken risicovolle organisaties

- Leidinggevenden geven zelf het slechte voorbeeld en/of corrigeren medewerkers niet
- Instroom nieuwkomers wordt overgelaten aan krachten in het veld
- Meeste aandacht voor het primaire proces: hoge werkdruk, geen werkoverleg
- Ongewenste omgangsvormen worden beschouwd als 'part of the job'
- Werken zonder toezicht, sociale controle

En in uw organisatie?



Wanneer vertrouwenspersoon nodig?



Ongewenste omgangsvormen

- Agressie & geweld
- Seksuele intimidatie
- Discriminatie
- Pesten

Integriteit

- Klokkenluidersregeling

Andere gespreksonderwerpen

- Beoordelingsgesprekken
- Reorganisaties
- Conflicten
- Werkdruk
- Privéproblemen

Integriteitskwesaties

- Fraude
- Milieuschade
- Omkoping
- Steekpenningen
- Voorkennis
- Belangenverstrengeling
- Misbruik eigendommen
- Ongewenste omgangsvormen
- Prijsafspraken



*Integriteit
is het goede doen
terwijl niemand
kijkt.*

Voor- en nadelen externe vertrouwenspersoon?

Voordelen:

- Onafhankelijkheid
- Deskundigheid
- Ervaring
- Objectiviteit
- Snelle vervanging
- Klachtenregeling LVVV

Nadelen:

- Hogere kosten
- Afstand organisatie/ collega's

Kader rol vertrouwenspersoon

- Formeel aangesteld voor Ongewenste omgangsvormen
 - Seksuele intimidatie; agressie en geweld, pesten en discriminatie
 - Steeds vaker in combinatie met integriteit
- Alle gesprekken vertrouwelijk. (Geheimhouding)
- Luisterend oor (geen eigen mening of beslissing)
- Uitleg Beleid ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie, rol vertrouwenspersoon; klachtenregeling en klachtencommissie
- Geen enkele actie zonder toestemming klager
- Samen zoeken naar oplossingen (informeel en/of formeel)
- Klager neemt beslissingen , ondersteuning door vertrouwenspersoon
- Nazorg

Nieuwe wetgeving (Na instemming 1^e Kamer)

Wetsvoorstel Groen Links (Renkema 2020- Maatoug 2022)

- Verplichting aanstellen vertrouwenspersoon (In of extern)
- Instemmingsrecht OR (keuze, positionering, aanstelling)
- Zelfde ontslagbescherming als preventiemedewerker
- Geheimhoudingsplicht
- Sancties door Nederlandse Arbeidsinspectie
- Procedure 1^e Kamer loopt nog

Wat moet er in uw organisatie aanwezig zijn?

- PSA beleid *
- Gedragscode ongewenst gedrag +
- Klachtenregeling en –commissie +
- Vertrouwenspersoon +
- Voorlichting +
- Klokkenluidersregeling*
- Directe toegang tot vertrouwenspersoon en klachtencommissie
- Bescherming klokkenluiders en ondersteuners*
- Instemming ondernemingsraad*

(* wettelijk; + Nederlandse Arbeidsinspectie)

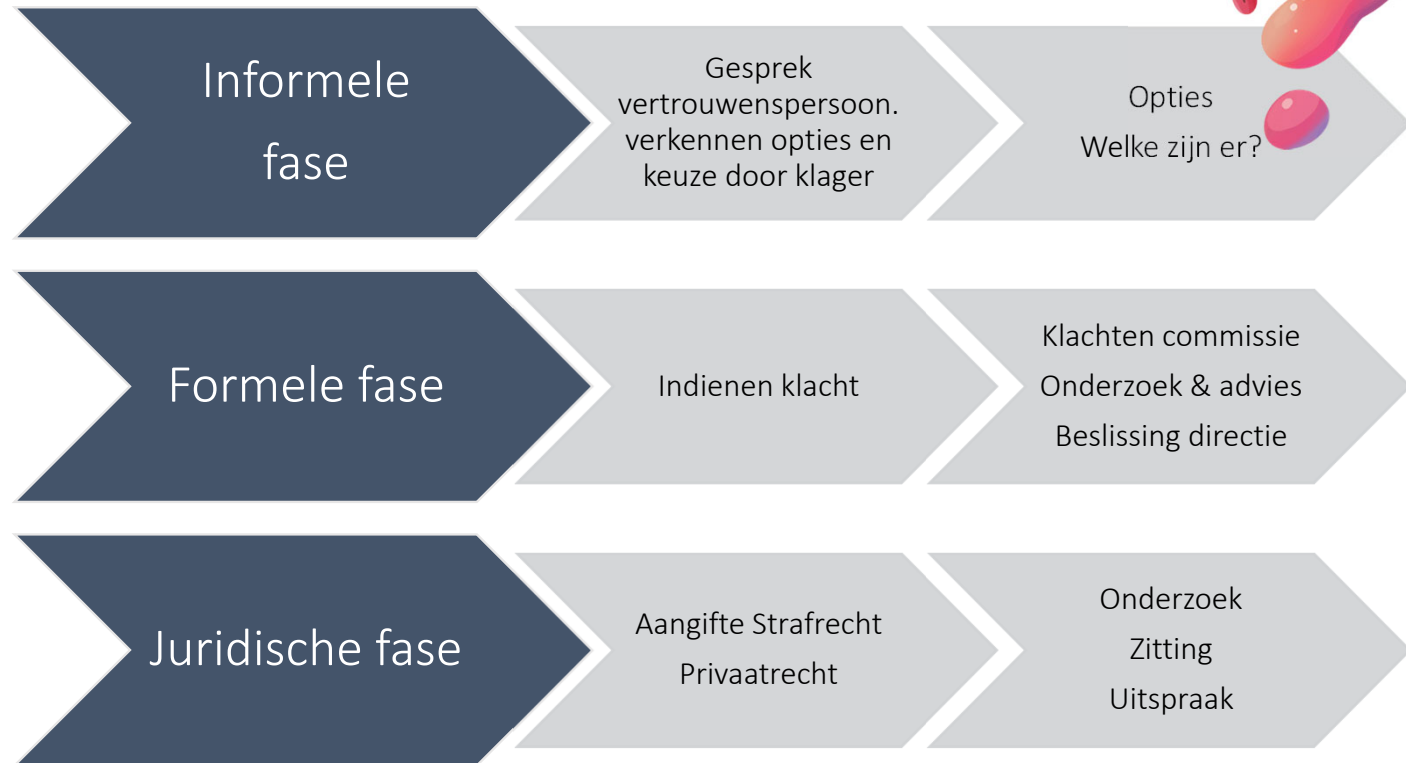
Klachtenprocedure/commissie

- Niet verplicht, wel dringend gewenst
- Klager heeft vrije keuze m.b.t. direct indienen klacht (Geen verplichte stappen)
- Zorgvuldige procedure:
 - Onafhankelijkheid & deskundigheid leden
 - Toegankelijkheid
 - Duidelijk tijdspad
 - Hoor en wederhoor
 - Zorgvuldige oordelen
 - Vertrouwelijkheid
- Vertrouwenspersoon NIET in Commissie!



Mogelijkheden klager Ongewenste omgangsvormen

*Allemaal formele
teksten.....*



Een trieste praktijkcase



Pesten door leidinggevende
"Ik ga jouw 10 keer per dag raken!"



Conflict met leidinggevende
(Om niet informeren over interne sollicitatie)



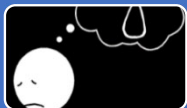
Langdurig ziekteverzuim
Jarenlang



Mediation klager- Leidinggevende
(Leidinggevende wil niet meewerken)



Onvoldoende re-integratie tijdens ziekte
Geen goede begeleiding door werkgever



Zelfmoordpoging klager
Ernstige psychische problemen



Rechtzaak en Hoger beroep



Nalatigheid werkgever
Ernstige verwijtbaarheid



Hoge vergoeding door werkgever
€ 200.000,- en € 12.500,--



Hoge kosten (arts, ziektegeld,
juristen, proceskosten)



Negatieve publiciteit werkgever
Onrust collega's, vervelende sfeer



Ellende, teleurstelling en verdriet
klager en haar gezin

Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld

- Handreiking Meldingen seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer met adviezen en beschrijving diverse fases:
 - Voorbereiding op mogelijke melding
 - Na melding beslissing over wat te doen met de melding
 - Uitvoering zorgvuldige opvolging melding
 - Nazorg, evaluatie en lering voor de organisatie.
- Er is geen standaard aanpak (Wel veel informatie en 29 tips!)
- Beleid moet ruimte bieden voor passende opvolging
- *“Niets doen is geen optie!”* Mariette Hamer

Aanbevelingen deelnemers FNV

- Elkaar corrigerend team van directie en management
- Leidinggevende zelf ook aanpakken waar nodig
- Ongewenst gedrag aanpakken i.p.v. goed praten
- Aangegeven consequenties waarmaken
- Omgangsvormen onderwerp van gesprek maken, krijgt dan minder lading
- Niet afschuiven op werkdruk, beroep, branche, cultuur of deel van het werk
- Elke nieuwe medewerker laten tekenen voor naleving gedragsregels
- Verbod op “zwijgbedingen”
- P&O moet objectief blijven



Werkgevers “slaan soms door” in aanpak

- Onderzoekbureaus, advocaten en commerciële bureaus van vertrouwenspersonen zien stijging tot 200%
- Geen hoor-wederhoor, maar direct schorsing of ontslag op staande voet
- Start onderzoeken die maanden duren, zonder dat de betrokkene eerst wordt gehoord
- Bang voor negatieve publiciteit als er geen onderzoek volgt
- Ook als melding onterecht is, gaan partijen vaak uit elkaar
- Veel onrust, veel verdriet en teleurstelling en hoge kosten
- LET OP! Veel bureaus hebben geen vergunning voor recherche-onderzoek!



Heel veel onderzoeken.....

Onderzoek

- Steeds vaker onderzoek door extern bureau, werkgever geeft opdracht
- Hoogleraar bestuurskunde M. de Vries onderzocht 87 onderzoeken:
- Ondeugdelijk, niet onafhankelijk, nietszeggende beschuldigingen
- Suggestieve onderzoeksopdrachten, drogredeneringen
- Ongeschikte normenkaders, slecht onderbouwde conclusies
- Conclusies geschreven naar de onderzoeksopdracht
- *" In de huidige cultuur van al te doorgeschoten wokisme en ondeugdelijk onderzoek naar meldingen als gevolg daarvan, is iedereen vogelvrij geworden" M. de Vries.*

NIEUW! Wet bescherming klokkenluiders (18-2-23)

- Huidige Wet Huis voor klokkenluiders vervangen
- Geen verplichting meer om kwesties eerst intern te melden
- Nu mogelijkheid om zelf extern te melden of openbaar te maken
- WG private sector met 50 tot 250 mw regeling aanpassen (17-12-2023)
- Instemming ondernemingsraad noodzakelijk
- Betere bescherming klokkenluiders
- Meer externe meldpunten

Nu (Wet bescherming klokkenluiders)



Benadelingsverbod:

- van melders (naast werknemers en ambtenaren ook onder meer zelfstandigen, vrijwilligers, stagiairs, sollicitanten, aannemers, aandeelhouders, bestuurders en leveranciers), degenen die melders bijstaan en betrokken derden
- tijdens en na de behandeling van een melding of openbaarbaarmaking
- van vermoeden misstand of inbreuk op het Unierecht



Bewijslast bij werkgever



Vrijwaring in gerechtelijke procedures



Direct extern melden is altijd mogelijk



Specifieke bescherming identiteit van de melder gaat gelden voor alle meldingen, ook bij werkgevers en andere bevoegde autoriteiten



Strengere eisen aan interne meldprocedure + uitbreiding met inbreuken op het Unierecht + de optie om de procedure ook voor andere dan werknemers open te stellen

Strengere eisen:

- mogelijkheid van zowel mondelinge als schriftelijke melding
- ontvangstbevestiging
- feedback
- registratieplicht



Aangewezen inspecties en toezichthouders moeten zich houden aan specifieke eisen voor de behandeling van meldingen van vermoedens van misstanden, waaronder schendingen van het Unierecht.

Specifieke eisen:

- mogelijkheid van zowel mondelinge als schriftelijke melding
- ontvangstbevestiging
- feedback
- registratieplicht
- aanwijzing van verantwoordelijk en voldoende opgeleid personeel
- voldoende informatie over de procedure en bescherming op een website
- evaluatieplicht procedures

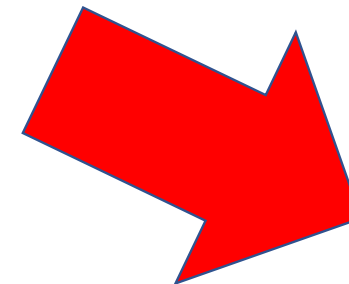
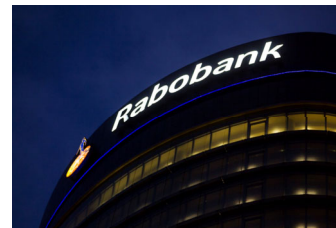
Even opfrissen? Waarover klagen?

Misstand met een maatschappelijk belang:

- schending van een wettelijk voorschrift
- gevaar voor de volksgezondheid
- gevaar voor de veiligheid van personen
- gevaar voor de aantasting van het milieu
- gevaar voor het goed functioneren van overheidsorganisatie of bedrijf als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten

Voorbeelden??

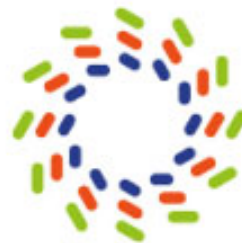
Voldoende?



Nieuwe regels beroepsvereniging LVV 1-1-24

- Landelijk theorie- en praktijkexamen vertrouwenspersonen
- Certificering en opname in beroepsregister verplicht
- Voor opdrachtgevers inzage in beroepsregister mogelijk om keuze te maken voor externe vertrouwenspersoon (www.lvv.nl)
- Voor niet-gecertificeerde vertrouwenspersonen opleiding mogelijk tot 1-1-2025
- Daarna lidmaatschap zonder certificering niet meer mogelijk!
- Nadelig voor veel interne vertrouwenspersonen (-15%)

Stappenplan



Stichting
Kenniscentrum
Vertrouwenspersonen

In 3 stappen LVV-registervertrouwenspersoon

1

LVV geaccrediteerde basisopleiding Vertrouwenspersoon
Deelnamebewijs

2

Theorie Examen en Assessment
Diploma

3

Inschrijven bij LVV en Hobeon SKO met VOG
U bent LVV-registervertrouwenspersoon



Wij zitten nu
even in de
rechtzaal....



Wat is de uitspraak in deze zaak?

Dossier:

- WN jarenlang positieve beoordelingen
- MT wil WN kennelijk ontslaan:
Lagere functie, opeens slechte beoordelingen, geen hulp bij klacht HR en hoger MT;
Directie volgt MT
- WN stelt bij rechter dat werkgever hem wil “wegpesten”

Uitspraak rechter:

- WG heeft stelselmatig gepest;
- onterechte dossieropbouw;
- MT afdeling en HR werken hierin samen
- Directie volgt MT en HR
- Ontslag uitermate bezwaarlijk
- Vergoeding 3x hoger!
- € 350.000,-!

Wat is de uitspraak in deze zaak?

Dossier:

- WN 62 jaar, 15 jaar in dienst,
- toezicht op ingehuurde schoonmaakpersoneel
- Zoent 2 schoonmaaksters
- Ontslag op staande voet
- Kantonrechter, € 115.000,-
- WN gaat in hoger beroep, wil blijven werken
- Uitspraak Rechtbank?

Uitspraak rechter:

- Rechter acht zoenen bewezen
- Grensoverschrijdend gedrag WN
- Alles moet worden meegewogen:
Aard en ernst reden ontslag
Duur& wijze dienstbetrekking
Leeftijd, aardige man die gedrag vast had aangepast bij correctie.
Ook géén heldere gedragsregels
- Ontslag niet rechtsgeldig

Wat is de uitspraak in deze zaak?

Dossier:

- WN praktijkbegeleider school
- Klacht & aangifte aanranding door studente
- Verhoor werknemer & schorsing
- Informatie “ernstig voorval” naar alle werknemers
- 2x uitnodiging verhoor naar WN
- Komt om medische reden niet
- Ontslag op staande voet
- Rechter wijst ontslag toe
- Vrijspraak aangifte aanranding
- WN vordert intrekken ontslag

Uitspraak rechter:

Rechter geeft WN gelijk.

Hoger beroep door werkgever

- Gerechtshof volgt Rechtbank
Géén goed werkgeverschap.

WN onvoldoende geïnformeerd

Schriftelijke klacht niet uitgereikt

Verhoren studente niet uitgereikt

Géén kans om optimaal te verweren

Procedures niet zorgvuldig uitgevoerd

- Intrekken ontslag.

Dit is mijn uitspraak.

En hier moet u het
mee doen.





Afsluiting

