

MEMO INZAKE VERTROUWENSPERSONEN

(versie 1.1 van 30-06-2023)

Aanleiding

Dit jaar wordt er in de Eerste en Tweede Kamer gesproken en een besluit genomen over een aanpassing van de Arbeidsomstandighedenwet, voor alle werkgevers waarbij in de regel ten minste 10 werknemers werkzaam zijn het aanstellen van een vertrouwenspersoon verplicht wordt. De Tweede Kamer heeft deze op 23 mei 2023 goedgekeurd..

Noodzaak vertrouwenspersoon

Een werkgever is wettelijk verplicht (Burgerlijk Wetboek, Arbowet, - besluit en -regeling) zorg te dragen voor de veiligheid van de werknemer tijdens het werk (zorgplicht, 'goed werkgeverschap' binnen 'redelijkheid en billijkheid'). Elke werknemer heeft wettelijk recht op een fysieke en sociaal veilige werkplek. Onder de plichten van de werkgever valt o.a. het uitvoeren van een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en het hebben van een plan van aanpak. In de RI&E moet ook de psychosociale belasting zijn opgenomen. Elke werkgever moet een preventie-medewerker hebben.

Onder werknemer moet iedereen worden begrepen die arbeid verricht, zoals uitzendkrachten, inhuurkrachten, gedetacheerden en vrijwilligers.

Er is thans (nog) géén wettelijke verplichting om vertrouwenspersonen aan te stellen, maar in de praktijk vindt men dit een voortvloeisel uit artikel 13 van de Arbeidsomstandighedenwet, waarin de werkgever zich laat bijstaan door 'deskundige medewerkers', zoals de preventie-medewerker.

Voorwaarden voor het functioneren

Als voorwaarden voor het goed kunnen functioneren van een VP kan worden genoemd: commitment en steun van het (ook hoogste) management, het beschikbaar stellen van faciliteiten, tijd en budget en bescherming in de uitoefening van de taak. Dat laatste houdt bijvoorbeeld in dat de ICT middelen van de VP zijn uitgesloten van controle en dat de rechtspositie van de VP niet mag worden aangetast vanwege (aspecten van) zijn werk. Er worden eind 2023 wettelijke regels in dit kader verwacht.

Eric Leenderts B.V.

Postbus 25245
3001 HE Rotterdam
T +31 6 53 24 88 81
E eric@ericleenderts.nl
www.ericleenderts.nl

KvK nummer 24277722
IBAN: NL69 INGB 0009 1459 75
BIC: INGBNL2A
BTW nummer NL 8060.55.625.B.01

Kerntaken vertrouwenspersoon

- a. Opvangen, begeleiden en adviseren van klagers en melders
- b. Voorlichten, informeren en inspireren van de organisatie
- c. Gevraagd en ongevraagd adviseren van bestuur en management

Verschil tussen klagers en melders

Een klager is iemand die zelf slachtoffer is van een ongewenste omgangsvorm die hem of haar persoonlijk schaadt of heeft geschaad. Het betreft dan klachten inzake (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en / of (directe of indirecte) discriminatie.

Een melder is iemand die een melding doet over het gedrag van een ander dat anderen, de organisatie en/of de maatschappij schaadt. Het gaat dan om een (vermoeden op redelijke gronden van een) onregelmatigheid, misstand, inbreuk op EU recht of andere integriteitsschending. De melder is getuige, geen slachtoffer.

De onderdelen van de te volgen trajecten van een klacht of melding zijn verschillend. De meest bekende melding is die van het 'klokkenluiden', gedefinieerd als: het bekendmaken van vermoedens van illegale of immorele praktijken die plaatsvinden onder de verantwoordelijkheid van de werkgever en waarbij een groot maatschappelijk belang is betrokken.

Risico-inventarisatie en evaluatie

De Arboret verplicht iedere werkgever, ongeacht het aantal werknemers, een RI&E en Plan van Aanpak op te (laten) stellen en deze voor te leggen aan een gecertificeerde arbodienst. Werkgevers met minder dan 26 werknemers, die gebruik maken van een branche erkende RI&E of van de RI&E die in de van toepassing zijnde CAO is opgenomen, hoeven dat laatste niet te doen. Deze inventarisatie betreft niet alleen de beoordeling van de fysieke werkplek, maar ook van de psychosociale arbeidsbelasting.

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

De PSA omvat 5 deelgebieden: (seksuele) intimidatie (zowel verbaal, non-verbaal als fysiek, waaronder stalking en grooming), agressie en geweld (iemand verbaal of fysiek lastigvallen, bedreigen of aanvallen), pesten (structureel & intentioneel intimiderend gedrag), discriminatie (iemand anders behandelen of achterstellen op basis van - persoonlijke - kenmerken) en werkdruk. Hierover wordt jaarlijks door de VP gerapporteerd. Zoals eerder aangegeven valt werkdruk niet en de andere vier wel onder het taakgebied van de VP. Hieruit komen klagers en klachten voort.

Integriteit

Integriteit kun je omschrijven als het handelen binnen gezamenlijk bepaalde (spel)regels en kaders. Die normen moeten dus aangegeven zijn, zoals in een gedragscode waarin begrepen of los daarvan een integriteitscode. Die codes kunnen o.a. regels inhouden m.b.t. onregelmatigheden, integriteitsschendingen en meldingen daarover. Op basis van de genoemde codes als normen kan daarop worden getoetst. Hieruit komen melders en meldingen voort.

Het hebben van een interne meldprocedure is voor werkgevers met meer dan 50 werknemers wettelijk verplicht.

Vertrouwelijkheid: verschoningsrecht en geheimhouding

Een VP moet in vertrouwen met klagers en melders kunnen spreken. Daarbij is het van groot belang dat er binnen de organisatie intern verschoningsrecht is. Dat houdt in dat de VP niet kan worden gedwongen aan te geven wie wat heeft gemeld. De VP heeft geheimhoudingsplicht.

De VP heeft echter géén extern verschoningsrecht, zoals artsen en advocaten. Op verzoek van een rechter moet de VP getuigen.

Daarnaast is de vertrouwelijkheid van de gesprekken in die zin beperkt, dat deze op basis van de Wet of als de VP in gewetensnood komt kan worden doorbroken. In de Wet wordt verwezen naar bepaalde ernstige misdrijven (bijvoorbeeld verkrachting). Daarvoor geldt een aangifteplicht voor iedereen, dus ook voor de VP. De VP zet de klacht of melding dan door naar het bevoegd gezag, ook als dit ten koste gaat van de anonimiteit van de klager of melder. Voor bepaalde sectoren zijn in dit kader bijzondere misdrijven aangewezen, zoals in het onderwijs zedenmisdrijven en ontucht met minderjarigen.

Het doorbreken van vertrouwelijkheid is aan zeer strenge regels gebonden. Een VP die zich daar niet aan houdt kan mogelijk voor de rechter of klachtencommissie worden gedaagd.

Positie van de vertrouwenspersoon

De VP is altijd partijdig en wel voor de klager / melder. De VP doet niet aan waarheidsvinding! Het gaat er immers om hoe de klager het (heeft) beleefd. De VP geeft een overzicht van de mogelijkheden aan de hand van de casus. De VP neemt echter zelf géén actie (behalve in hierna te noemen uitzonderingen). De klager / melder bepaalt zelf of en zo ja hoe deze verder wil.

Wettelijk kader



Klachtenprocedure

De VP heeft een (intake) gespreksmodel waarin de klacht met de klager wordt besproken en waarin de VP zintuigelijk specifiek (wat zag je, wat hoorde je?) de klacht doorneemt. Na een bezinningsfase en verkenning van oplossingen en consequenties (!) maakt de klager een keuze.

Als de klager iets met de klacht wil zijn er interne informele en formele mogelijkheden en externe.

Bij intern informele voortzetting van de klacht moet je bijvoorbeeld denken aan een gesprek tussen klager en beklaagde. De VP neemt hier slechts een observerende houding aan en intervenueert desgewenst uitsluitend over de vorm, niet de inhoud. In dit traject behoren ook gesprekken met collega's met of zonder leidinggevende en mediation tot de mogelijkheden.

Als dit geen (voldoende) oplossing biedt kan worden gedacht aan een gesprek tussen klager en leidinggevende of – als dit niets oplevert – een hogere leidinggevende. Als deze route tot in hoogste instantie niet leidt tot een oplossing kan alleen een formele route wellicht een oplossing bieden.

Een formele route heeft nogal wat consequenties, waaronder afbreukrisico voor zowel klager, beklaagde als organisatie. De formele route start met een schriftelijke klacht naar de interne klachtencommissie of zelfs bijvoorbeeld naar het College voor de rechten van de mens, waarbij de VP de klager gedurende het hele proces ondersteunt.

Daarnaast is ook het starten van een rechtszaak en / of het inschakelen van de media mogelijk, uiteraard met elk zijn eigen gevolgen voor anonimiteit, escalatie en verlies van regie door de klager.

In schema:



Meldingsprocedure

Er worden in de praktijk twee modellen gebruikt: 'vertellen = melden' (geen vertrouwelijkheid of geheimhouding) en 'vertellen is sparren' (geen verplichte doorzetting naar de organisatie). In het kader van de vertrouwelijkheid gaat de voorkeur meestal sterk uit naar de laatste vorm.

Bij meldingen gaat het over één van de volgende zaken:

- Onregelmatigheden: fouten in de uitvoering, de structuren en / of procedures;
- Integriteitsschendingen: schending van normen en waarden van de organisatie (niet houden aan de gedragscode en/of integriteitscode);
- Misstanden: hierbij is een maatschappelijk belang of inbreuk op EU-recht in geding, zoals fraude, corruptie en omkoping. Hierbij wordt de wet overtreden, is er gevaar voor de volksgezondheid of veiligheid van personen. Er zijn aparte regels voor bijzondere organisaties, zoals overheidsorganen, gezondheidszorg, onderwijs en sport.

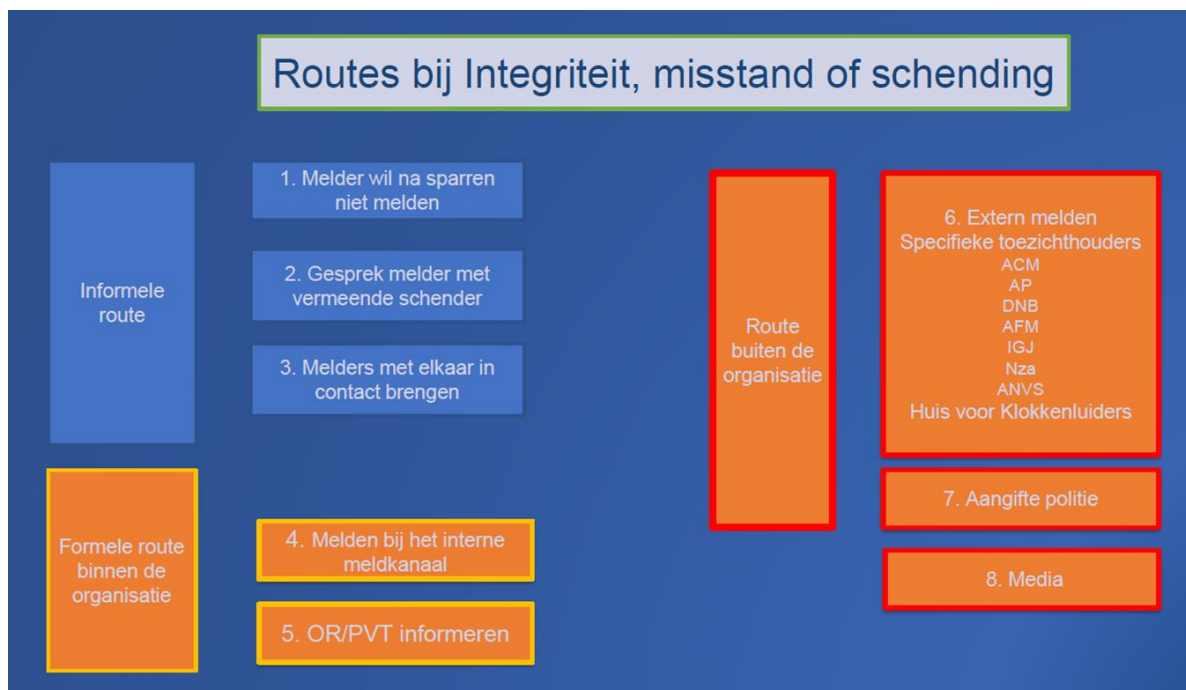
Ook bij een melding wordt door de VP het hiervoor genoemde (intake) gespreksmodel gebruikt. De mogelijke vervolgstappen zijn echter verschillend. Het gaat hier dus om integriteitskwesties, die de melder niet persoonlijk aangaan, maar (anderen in) de organisatie wel.

In het eerste gesprek over een melding moet worden bepaald of de melding een maatschappelijk belang heeft. Dit is voor het vervolgtraject en wettelijk kader (klokkenluidersregeling) van groot belang.

De melder heeft hier een aantal opties:

- Geen interne of externe melding: hierbij wordt bijvoorbeeld afgewogen of de mogelijke schade voor de melder en / of organisatie groter is dan de (zwaarte van de) misstand;
- Gesprek tussen melder en vermeende schender integriteit: dit is slechts mogelijk als er binnen de organisatie sprake is van een de aanspreekcultuur en er open gecommuniceerd kan worden. Hierbij wordt o.a. afgewogen of er door het gesprek mogelijk bewijs kan worden vernietigd, er mogelijk schade komt voor de melder en wordt er gelet op zaken als machtsongelijkheid en de mogelijkheid van een weerstandsgesprek;
- Melder in contact brengen met andere melders, waarbij de vertrouwelijkheid wordt doorbroken en moet worden gelet op het gevaar van een hetze;
- Melder meldt de misstand bij de direct leidinggevende, tussenlagen en uiteindelijk hoogst bevoegd gezag (in die volgorde) en/of OR/PVT: regie gaat nu uit handen van de melder en er is risico op het imago van 'verklikker' of 'klokkenluider';
- Melder wil niet zelf melden: indien de VP vindt dat de melding ernstig genoeg is kan deze als intermediair optreden en de melding doen. De melder kan alleen anoniem blijven als de melding niet naar deze verwijst.
- Afhankelijk van de ernst van de melding en een mogelijk maatschappelijk belang kan het aanhangig maken van een procedure bij het Huis voor Klokkenluiders, Onderzoeksraad Integriteit Overheid of een rechtszaak een vervolgstap zijn;
- Aangifte bij politie: regie wordt overgenomen door Justitie;
- Melding bij de media: soms expliciet verboden (zoals bij de 'Voice'), soms alleen als alle interne mogelijkheden zijn doorlopen.

In schema:



Wat te regelen inzake PSA en integriteit afhankelijk van de grootte van de organisatie:

- **Beleid ongewenste omgangsvormen**
 - o Vaststellen Gedragscode ongewenste omgangsvormen
 - o Benoemen vertrouwenspersoon of – personen
 - o Klachtenregeling (vaststellen procedure)
 - o Benoemen klachtencommissie
- **Beleid integriteit**
 - o Vaststellen Gedragscode integriteit
 - o Vaststellen Meldregeling integriteit (klokkeluidersregeling)
 - o Meldpunt integriteit maken
- **Benoemen onderzoekscommissie / onderzoeker**