

Binnen de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben enkele fracties de behoefte om enkele opmerkingen en vragen voor te leggen aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief inzake de Reactie op het rapport «Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties, onderzoek naar de rol en positie van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen» (Kamerstuk 34 843, nr. 31).

De voorzitter van de commissie,  
Rog

De griffier van de commissie,  
Esmeijer

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>blz.</b>
<b>I. Opmerkingen en vragen vanuit de fracties</b>	<b>2</b>
<b>II. Reactie van de Staatssecretaris</b>	<b>4</b>

## **I. Vragen en opmerkingen vanuit de fracties**

### **Opmerkingen en vragen van de leden van de VVD-fractie**

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van de brief van de Staatssecretaris en het onderzoek gelezen. De leden van de VVD-fractie zijn het eens met de conclusie van de Staatssecretaris dat een veilige werkcultuur, waarin men elkaar aanspreekt op ongewenst gedrag, belangrijk is. Binnen het PSA-beleid (psychosociale arbeidsbelasting) kan een vertrouwenspersoon hierin een belangrijke rol spelen. Maar wat de leden van de VVD-fractie betreft is het niet noodzakelijk om het een verplichting te laten zijn voor een bedrijf om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Echter, naar aanleiding van de brief van de Staatssecretaris en het onderzoek hebben de leden nog een aantal vragen.

De Staatssecretaris geeft in de brief aan dat uit het onderzoek blijkt dat ongeveer de helft van de onderzochte organisaties een vertrouwenspersoon heeft aangesteld. Het blijkt dat het aanstellen van een vertrouwenspersoon verschilt bij omvang van de organisatie. Bij organisaties met 50–99 werknemers en 100 of meer gaat het om respectievelijk 87 en 92%.

De leden van de VVD-fractie vragen of de Staatssecretaris inzicht heeft in het aantal uren dat een vertrouwenspersoon gemiddeld besteed bij de uitvoering van de functie.

De leden van de VVD-fractie vragen naar de constatering in het onderzoek en in de begeleidende brief dat vertrouwenspersonen zich vooral bezig houden met het bijstaan van werknemers, en veel minder met het leveren van een bijdrage aan preventie en het (verbeteren) van het PSA-beleid.

De leden van de VVD-fractie vragen of de Staatssecretaris in de gesprekken met de relevante partijen over de professionaliseringsslag van de vertrouwenspersoon ook aandacht voor de bijdrage aan preventiebeleid door de vertrouwenspersoon mee wil nemen. Zij vragen hiernaar omdat uiteindelijk escalatie en conflict zoveel mogelijk voorkomen dienen te worden.

De Staatssecretaris schrijft in haar brief dat in gesprek met partijen de ontwikkeling van een model aanstellingsbrief voor de vertrouwenspersoon tot stand zou moeten komen. De leden van de VVD-fractie zijn het met de Staatssecretaris eens dat dit een te prefereren route is boven een wettelijk bescherming. Zij vragen de Staatssecretaris welke waarde deze aanstellingsbrief heeft. Kunnen hier bijvoorbeeld rechten aan worden ontleend?

### **Opmerkingen en vragen van de leden van de D66-fractie**

De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van het rapport «Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties, onderzoek naar de rol en positie van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen» en de reactie daarop. Zij hebben naar aanleiding hiervan nog enkele vragen en opmerkingen. Daarnaast zijn de leden benieuwd naar de uitkomsten van het onderzoek naar de haalbaarheid en wenselijkheid van een landelijke

gedragscode voor bedrijven met betrekking tot ongewenst gedrag en seksuele intimidatie.

De leden van de D66-fractie onderschrijven het belang van vertrouwenspersonen. Zij kunnen helpen door te luisteren, mee te denken en door te verwijzen, maar zeker ook een rol spelen in vroegtijdig signaleren van ongewenst gedrag. Het onderzoek schetst een aantal uitdagingen. De taak- en rolomschrijving van vertrouwenspersonen is vaak niet helder en de kwaliteit en professionaliteit van interne vertrouwenspersonen loopt sterkt uiteen.

Uit het rapport blijkt dat er een breed gedeelde zorg is dat de positie van vertrouwenspersonen soms kwetsbaar is. Met name interne vertrouwenspersonen kunnen te maken krijgen met loyaliteitsconflicten of kunnen onder druk staan om hun betrouwbaarheid op te geven. De vertrouwenspersoon moet onafhankelijk zijn, zodat hij meldingen volledig in vertrouwen kan behandelen. Tegelijkertijd blijkt dat interne vertrouwenspersonen – in vergelijking met externe vertrouwenspersonen – makkelijker benaderbaar zijn en dus een grotere rol kunnen spelen in preventie en vroegsignalering.

Onder betrokkenen in het veld is er breed draagvlak voor een wettelijke bescherming van een vertrouwenspersoon. Zo zou een interne vertrouwenspersoon dezelfde wettelijke bescherming kunnen genieten als die van leden van de ondernemingsraad. Op die manier kan voor de interne vertrouwenspersoon worden vastgelegd dat hij door de werkgever niet belemmerd mag worden in zijn gewone functie of promotiekansen.

Om de positie van vertrouwenspersonen te versterken gaat de Staatssecretaris met partijen in gesprek om een model aanstellingsbrief te ontwikkelen. Zo kan het gesprek over de precieze rol van de vertrouwenspersoon en de voorwaarden voor het uitoefenen van zijn taken beter worden gevoerd. De leden van de D66-fractie zien hierin een meerwaarde gezien de taak- en rolomschrijving vaak niet helder is.

De leden van de D66-fractie vragen wel of dit voldoende bescherming zal bieden tegen de geschetste loyaliteitsconflicten en druk om betrouwbaarheid op te geven. Wat zijn de te verwachten effecten van een wettelijke bescherming? Waaruit blijkt dat wettelijke bescherming, zoals bij de ondernemingsraad, naar verwachting minder oplevert dan een model aanstellingsbrief?

De leden van de D66-fractie vragen op welke manier de verschillen in kwaliteit en professionaliteit van interne vertrouwenspersonen kan worden aangepakt en op welke manier de bekendheid en toegankelijkheid van vertrouwenspersonen verder kan worden vergroot. Welke concrete inzet op voorlichting en professionalisering kan op korte termijn worden verwacht?

### **Opmerkingen en vragen van de leden van de GroenLinks-fractie**

De leden van de GroenLinks-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het rapport van de beleidsonderzoekers inzake de rol en positie van vertrouwenspersonen, en de reactie van de Staatssecretaris daarop.

De leden van de GroenLinks-fractie waarderen de inzet van de Staatssecretaris op dit onderwerp. Er is, onder andere naar aanleiding van de recente aandacht voor seksuele intimidatie, steeds meer aandacht voor sociale veiligheid op de werkvloer. Vertrouwenspersonen spelen hierin

een belangrijke rol en de leden van de GroenLinks-fractie zijn blij dat de Staatssecretaris deze rol ook erkent.

Het rapport van de beleidsonderzoekers geeft veel inzicht in de huidige rol en positie van vertrouwenspersonen in organisaties. De conclusies die de Staatssecretaris trekt uit het onderzoek delen de leden van de GroenLinks-fractie echter niet geheel.

Volgens de Staatssecretaris is er geen aanleiding over te gaan tot een wettelijke verplichting tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon. Wat de leden van de GroenLinks-fractie betreft is die aanleiding er wel degelijk. Alle betrokken partijen, ook de Staatssecretaris, delen de opvatting dat een vertrouwenspersoon een heel belangrijke functie is, die in elke organisatie aanwezig zou moeten zijn. Een vertrouwenspersoon kan de-escaleren, een vertrouwenspersoon kan boegbeeld zijn van een veilige werkcultuur en een vertrouwenspersoon kan signaleren en PSA-beleid beoordelen. De Staatssecretaris schrijft dat er de afgelopen jaren intensieve aandacht is geweest voor agendering en bewustwording rond het thema psychosociale arbeidsbelasting. Toch is in slechts de helft van arbeidsorganisaties een vertrouwenspersoon aanwezig. Deelt de Staatssecretaris de conclusie dat voorlichting nog niet het gewenste effect heeft gehad? Is een wettelijke verplichting niet juist een goede stok achter de deur voor organisaties voor wie agendering en bewustwording nog niet voldoende heeft geholpen? Ook de beleidsonderzoekers geven in hun rapport aan dat het expliciet opnemen van vertrouwenspersonen in de wet een belangrijk signaal af kan geven aan werkgevers.

Daarnaast ziet de Inspectie SZW het hebben van een vertrouwenspersoon in de praktijk al als een verplichting. In theorie mogen werkgevers een alternatief aanbieden, maar de Inspectie SZW heeft een dergelijk goed alternatief nog niet in de praktijk gezien. De beleidsonderzoekers geven aan dat een wettelijke verplichting handhaving mogelijk kan vergemakkelijken. Is dat inderdaad zo? Kan een wettelijke verplichting de Inspectie SZW helpen om hier beter op te handhaven?

Wat de leden van de GroenLinks-fractie betreft kan ook de wettelijke bescherming van vertrouwenspersonen beter geregeld worden. Vertrouwenspersonen zitten per definitie in een lastige positie, omdat zij enerzijds de werknemer moeten ondersteunen, maar anderzijds ook altijd in een eigen afhankelijkheidsrelatie zitten ten opzichte van de werkgever. Een gesprek tussen werkgever en vertrouwenspersoon biedt wat de leden betreft daarom onvoldoende waarborg dat de vertrouwenspersoon daadwerkelijk een stevige positie heeft in de organisatie. Uit het onderzoek blijkt ook dat er breed draagvlak is om de bescherming beter te regelen. De suggestie van de Staatssecretaris om afspraken te maken in een aanstellingsbrief, lijkt de leden van de GroenLinks-fractie onvoldoende een oplossing. Wat is de juridische status van een aanstellingsbrief? Hoe wordt hiermee de onafhankelijke positie gewaarborgd? Geniet een vertrouwenspersoon hiermee ook ontslagbescherming, zoals ook geldt voor leden van de ondernemingsraad?

## **II. Reactie van de Staatssecretaris**