

Jaarverslag externe vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen & Integriteit

NLPO

1 januari t/m 31 december 2024



februari 2025

Voorwoord

In de afgelopen jaren zijn wij door de media met grote regelmaat geconfronteerd met onthullingen over grensoverschrijdend gedrag; voorbeelden hiervan zijn onder andere de situaties bij The Voice of Holland, maar ook bij WNL, Ongehoord Nederland, de Radboud Universiteit en in de Tweede Kamer. De maatschappelijke beroering was zo groot, dat er vanuit de overheid een Regeringscommissaris Seksueel Grensoverschrijdend gedrag en Seksueel geweld werd aangesteld. Tal van onderzoeken werden uitgevoerd, soms met ontluisterende uitkomsten.

In de afgelopen periode kunnen we voorzichtig constateren dat het stof wat begint neer te dalen. Dit betekent natuurlijk niet dat we teruggaan naar de orde van de dag, want het thema 'sociale veiligheid' is natuurlijk veel meer dan alleen een hype. Maar dit is wel een moment om te reflecteren wat deze aandacht ons heeft gebracht.

Om te beginnen is dat erkenning. Mensen met nare ervaringen, soms van jaren terug, durfden hier eindelijk over te praten in de wetenschap dat de tijd daarvoor rijp was, en dat hun verhaal nu serieus zou worden genomen. Wij, als vertrouwenspersonen, waren soms degenen aan wie men dergelijke verhalen voor het eerst vertelden. Of laten we het zo zeggen, dat men voor het eerst het gevoel kreeg, dát er echt naar hen werd geluisterd. En dit leverde mooie en indringende gesprekken op.

Maar wat we ook zien, is 'verharding'. Niet alleen in de wereld van vertrouwenspersonen, maar in de hele maatschappij: we pikken minder van elkaar, en zijn minder bereid de dialoog aan te gaan wanneer ons iets dwars zit. In het werk van vertrouwenspersonen is dat onder andere zichtbaar in de opstelling van sommige melders. Men meldt gevallen van ongewenst gedrag wel, en de weg naar de vertrouwenspersoon wordt eerder bewandeld, hetgeen een pluspunt is. Immers hoe eerder in contact met een vertrouwenspersoon, hoe hoger de kans dat een situatie wordt gede-escaleerd. Echter zien wij bij sommige melders ook een andere kant; men meldt situaties bij een vertrouwenspersoon, maar willen vervolgens op geen enkele wijze deel uitmaken van de oplossing. Zo wil men geen gesprek voeren met de veroorzaker, sterker nog, deze mag ook lang niet altijd weten wie de melder is. Melders wijzen dan vervolgens op de verantwoordelijkheid van de organisatie. Die moet voor een oplossing zorgen. Niet geheel onbegrijpelijk of geheel onterecht, want deze verantwoordelijkheid is in de afgelopen jaren bij tal van casussen publiekelijk benadrukt. En op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever ook primair verantwoordelijk voor het creëren van een veilig werkomgeving. Echter soms menen melders, dat er voor het door hen ervaren problematische gedrag slechts één oplossing is: ontslag van de veroorzaker. En die vlieger gaat lang niet altijd op, dit omdat de werkgever ook een zorgplicht heeft richting de beschuldigde medewerker en in dergelijke casuïstiek zorgvuldigheid dient te betrachten, w.o. het basisprincipe van hoor en wederhoor. Voorts zal wanneer dan blijkt, dat er inderdaad sprake is geweest van ongewenst gedrag, juridisch bekeken moeten worden welke maatregel passend is en ook proportioneel is, in relatie tot de aard en de ernst van het ongewenst gedrag, waarbij e.e.a. ook weer afhangt van eventuele eerdere maatregelen of aantekeningen richting deze medewerker.

Ten tweede zien vertrouwenspersonen, dat ook werkgevers hun verantwoordelijkheid ten aanzien van een sociaal veilige werkplek meer dan vroeger realiseren. In die zin ook, dat men zich er van bewust is dat het niet optreden tegen ongewenst gedrag grote consequenties kan hebben. In juridische zin, maar bijvoorbeeld ook op het punt van imago. En dat is natuurlijk een goede ontwikkeling. Wel maakt het dat werkgevers soms bij situaties van ongewenste omgangsvormen geneigd zijn meteen te kiezen voor een stap die nogal hoog op de escalatieladder staat, te weten een feitenonderzoek. De mogelijkheid van bijvoorbeeld bemiddeling, of een goed gesprek om de lucht te klaren, heeft aan populariteit ingeboet. Daarnaast zien wij dat leidinggevendenden lang niet altijd weten, hoe zelf vanuit hun leiderschapsrol passend te interveniëren of weerstand voelen in dezen een noodzakelijk corrigerend gesprek te voeren. Terwijl deze interventies in veel gevallen effectief kunnen zijn en in de organisatie aanmerkelijk minder dynamiek te weeg zullen brengen.

De keuze voor onderzoek is dus snel gemaakt, maar tegelijkertijd is de kritiek op de bureaus die dergelijke onderzoeken uitvoeren groot. Deskundigen, waaronder hoogleraren, hebben herhaaldelijk de noodklok geluid over de kwaliteit van dergelijke onderzoeken, en de schade die onzorgvuldig onderzoek kan veroorzaken. Schade aan mensen. Aan beschuldigten, én uiteindelijk ook aan klagers.

Veel zaken lenen zich niet voor een feitenonderzoek. Het gebeurde is niet bijzonder ernstig, of de meldingen of klachten zijn zo subjectief geformuleerd dat er eigenlijk geen feiten te onderzoeken zijn. Er worden kwalificaties geuit, maar concrete te onderzoeken feitelijke voorbeelden ontbreken.

De vertrouwenspersoon kan hier, vaak achter de schermen, een belangrijke rol spelen. Ten eerste door het geschetste sentiment onder melders serieus te nemen. Bijvoorbeeld door met hen te verkennen wat zij nodig hebben om wél het goede gesprek aan te gaan, of open te staan voor bemiddeling. Als dergelijke trajecten met oprechte aandacht en respect worden begeleid, liggen er vaak oplossingen in het verschiet waarmee iedereen verder kan. Het aantal voorbeelden daarvan binnen ons bureau is groot. Daarnaast doet de vertrouwenspersoon aan verwachtingsmanagement. Een hand op het been kan absoluut worden ervaren als een ernstige inbreuk op de persoonlijke integriteit. Dat valt beslist serieus te nemen. Maar is het ook ontslagwaardig? Herhaaldelijk hebben we gezien dat de uitkomst van een feitenonderzoek als zeer teleurstellend werd ervaren door klagers, wanneer bleek dat het niet leidde tot deze ultieme uitkomst.

En tenslotte kan de vertrouwenspersoon, die de voor- en nadelen van feitenonderzoek maar ook van de meer informele oplossingen kent, de werkgever adviseren over de juiste route in de op dat moment voorliggende casus. Wij zien dat in toenemende mate van deze adviesfunctie gebruik wordt gemaakt, hetgeen wij alleen maar kunnen toejuichen.

De Vertrouwenspersoon B.V.

Jeanette Jager en Freek Walther, directie

Inleiding

Eén keer per jaar maken de externe vertrouwenspersonen een rapportage van de meldingen en klachten in het afgelopen jaar; het jaarverslag. Het doel van het jaarverslag is om de opdrachtgever inzicht te geven in de verrichtte werkzaamheden in het afgelopen jaar. Ook is het jaarverslag bedoeld om inzicht te bieden in eventuele (tendensen ten aanzien van) knelpunten binnen de organisatie met betrekking tot sociale veiligheid en psychosociale arbeidsbelasting enerzijds en integriteit anderzijds.

Het jaarverslag wordt dusdanig opgesteld dat niet herleidbaar is wie er een melding heeft gedaan of heeft geklaagd. Daarom treft u in dit verslag geen gedetailleerde beschrijvingen van casuïstiek aan.

In het jaarverslag komen de volgende onderwerpen aan bod:

- De gegevens van de externe vertrouwenspersonen;
- De taken van de externe vertrouwenspersonen;
- De werkzaamheden van de externe vertrouwenspersonen;
- Een overzicht van het aantal meldingen en klachten in het afgelopen jaar;
- Het soort meldingen en klachten;
- Eventuele vervolgacties naar aanleiding van meldingen en klachten;
- Overige werkzaamheden van de externe vertrouwenspersonen (bijvoorbeeld ontwikkeling beleid, voorlichtingsactiviteiten, maken brochures);
- Conclusies en aanbevelingen.

De gegevens van de externe vertrouwenspersonen

Onderstaande vaste externe vertrouwenspersonen staan voor de NLPO ter beschikking.

 Sandrijn Dekkers dekkers@devertrouwenspersoon.nl 088-1119910	 Arnold van der Garde vandergarde@devertrouwenspersoon.nl 088-1119910
--	--

De werkzaamheden van de externe vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen

De drie hoofdtaken van de externe vertrouwenspersoon zijn opvang en begeleiding, preventie en advies.

Opvang

Opvang is gericht op situaties waarin er sprake is van ongewenste omgangsvormen. Degene die hiervan het slachtoffer (de benadeelde) is kan contact opnemen met de externe vertrouwenspersoon. We spreken vanaf dat moment over benadeelde als melder. De vertrouwenspersoon zal, indien dit gezien de aard van de melding redelijkerwijs tot de mogelijkheden behoort, proberen om de melder te begeleiden om tot een goede oplossing te komen. In ernstigere gevallen of wanneer een informele poging niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, zal de vertrouwenspersoon de melder begeleiden in een officiële klachtenprocedure en/of bij het doen van aangifte bij de politie. Ook heeft de vertrouwenspersoon een verwijzfunctie als er specifiekere hulp(verlening) is gewenst.

Preventie

Bij de uitoefening van de preventieve taak geeft de externe vertrouwenspersoon voorlichting over het beleid en de begrippen sociale veiligheid, gewenste en ongewenste omgangsvormen en over de taak van de vertrouwenspersoon naast die van de leidinggevende en HR.

Advies

De externe vertrouwenspersoon adviseert de opdrachtgever over het te voeren beleid ten aanzien van sociale veiligheid en over de wijze dit beleid te implementeren binnen de organisatie.

Overzicht aantal meldingen cq. klachten (ongewenste omgangsvormen)

Periode 1 januari tot en met 31 december 2024

	Klachten	Meldingen	Q1	Q2	Q3	Q4	Contact Momenten	Lopend	Afgesloten
Aard melding/klacht									
Seksuele intimidatie	0	2	1			1	5	0	2
Psychische intimidatie	0	4	1		2	1	9	0	4
Racisme/ discriminatie	0	0						0	0
Agressie & geweld	0	1				1	1	0	1
Pesten	0	1			1		1	0	1
Communicatie & bejegening	0	1	1				1	0	1
Anders, arbeids- of taakhoudelijk gerelateerd	0	0						0	0
Advies	0	4	2		2		4	0	4
Overig	0	2	1		1		2	0	2
Totaal:	0	15	6	0	6	3	23	0	15

	Meldingen
Geslacht melder	
Man	10
Vrouw	5
Overig/ Onbekend	0
Totaal:	15

Analyse van de meldingen;

Van de 15 meldingen is één melding intern opgelost en niet verder naar ons doorgezet en één verkeerd doorverwezen. Van de resterende 13 meldingen zijn er twee van bestuursleden die om advies vroegen, 6 van vrijwilligers en 5 van betaalde krachten. Alle meldingen zijn informeel opgelost en afgehandeld. Meldingen kwamen vanuit verschillende omroepen.

In de meeste gesprekken waren wij een luisterend oor of sparringpartner, waarin we mee konden denken en advies konden geven om weer naar een werkbare situatie te komen.

Ongeveer een derde van de meldingen was verweven met de professionaliseringslag van de omroep, waarbij mensen zich op een andere manier met elkaar moesten verhouden. Vijf meldingen van vrijwilligers waren gericht op (voorzitters van) bestuur of directieleden. Voor de meeste melders was het een blokkade dat er geen verdere escalatie mogelijkheid was dan het bestuur te benaderen. Deels omdat de melding hen betrof, deels omdat melders te weinig vertrouwen voelden in deze route.

Met name bij meldingen rondom psychische en seksuele intimidatie hebben meerdere contactmomenten plaatsgevonden. Het betrof intimiderende communicatie of bejegening, waarbij de beklaagden zich volgens de melders onvoldoende in de ervaring van de ander konden plaatsen.

Meerjarenoverzicht (ongewenste omgangsvormen)

Aangezien we in 2023 nog niet als externe vertrouwenspersonen werkzaam waren voor de NLPO hebben we nog geen meerjarenoverzicht.

De werkzaamheden van de externe vertrouwenspersonen **Integriteit**

De vertrouwenspersoon integriteit vervult deze taak binnen de kaders van de Wet Bescherming klokkenluiders en de binnen de organisatie vigerende reglementen. In het werk van de vertrouwenspersoon integriteit zijn drie hoofdtaken te onderscheiden.

Begeleiding en bescherming

De kerntaak van de extern vertrouwenspersoon integriteit bestaat uit het begeleiden van medewerkers die een misstand (zoals gedefinieerd in de vigerende regeling) willen melden.

De vertrouwenspersoon kan in die gevallen als adviseur van de melder optreden. Wanneer een medewerker de melding evenwel niet openlijk kan of wil doen, bestaat tevens de mogelijkheid dat de melding via de vertrouwenspersoon wordt doorgeleid naar degene die voor de afhandeling verantwoordelijk is. In de vigerende regeling wordt die mogelijkheid expliciet als optioneel traject benoemd. In die gevallen treedt de vertrouwenspersoon desgewenst op als woordvoerder en postadres van de melder, van wie de identiteit niet bij de organisatie bekend wordt gemaakt.

In alle gevallen houdt de vertrouwenspersoon oog op de belangen van de melder en zorgt ervoor dat deze niet onterecht wordt benadeeld in zijn of haar positie binnen de organisatie.

Preventie

Bij de uitoefening van de preventieve taak geeft de externe vertrouwenspersoon voorlichting over het begrip integriteit in brede zin, over de taak van de vertrouwenspersoon en over het beleid met betrekking tot integriteit in het algemeen.

Advies

De externe vertrouwenspersoon adviseert de opdrachtgever over het te voeren beleid ten aanzien van integriteit en over de wijze dit beleid te implementeren binnen de organisatie.

Overzicht meldingen vermoeden van een misstand (integriteit);

Periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024

In bovengenoemde periode is er géén melding ontvangen van een vermoeden van een misstand. Er zijn evenmin gesprekken gevoerd die betrekking hebben op een mogelijke integriteitsschending binnen de organisatie.

Anders dan bij het aandachtsgebied ongewenste omgangsvormen, is dit geen reden tot zorg. Het is een ervaringsfeit dat het aantal meldingen rondom integriteitsskwesties zeer gering blijft. Het nadrukkelijk aandacht besteden aan het onderwerp integriteit en het aanstellen van vertrouwenspersonen die zich met dit onderwerp bezighouden, kan een preventieve uitwerking hebben.

Overige werkzaamheden gedurende de rapportageperiode

De externe vertrouwenspersonen hebben gedurende het verslagjaar binnen eigen netwerk van externe vertrouwenspersonen meerdere keren deelgenomen aan intervisie, met het oog op kunnen reflecteren op eigen handelen en delen/leren van elkaars kennis en deskundigheid.

Voor de NLPO kijken we met tevredenheid terug op de wijze waarop we zijn betrokken bij het vergroten van de sociale veiligheid. We denken hierbij aan de online kennismakingssessie en de uitnodiging voor het Congres 50 jaar NLPO waarop we ons werk ook nog hebben kunnen benoemen en toelichten.

Conclusies en aanbevelingen

Melders weten ons goed te vinden. Alleen in Q2 zijn we niet benaderd. We hebben geen meldingen ontvangen rondom discriminatie of racisme en geen directe meldingen rondom arbeids- of taakhoudelijk gerelateerde zaken, alhoewel het in sommige gevallen wel aanleiding was voor vormen van ongewenst gedrag.

Het werken in kleine teams en het moeten werken in dezelfde ruimtes/studio's vormt een risicofactor. Het veelal ontbreken van een HR-rol of functie, maakt dat melders al sneller zijn 'aangewezen' op een bestuur als het in de verticale samenwerking niet lukt. Besturen worden daardoor ook wellicht wat sneller geconfronteerd met HR-gerelateerde zaken, waar ze mogelijk niet altijd de kennis en/of de tijd voor hebben. Het verder dan wel blijvend onder de aandacht brengen van gedragscodes en het maken van sociaal veiligheidsbeleid is dan ook aan te bevelen. Dit artikel is wellicht ook interessant.

<https://www.volkskrant.nl/binnenland/mariette-hamer-hoort-nog-steeds-van-melders-als-bekend-wordt-dat-ik-bij-jou-heb-geklaagd-kom-ik-bij-de-volgende-omroep-niet-binnen~b6922c54/>

De vertrouwenspersonen laten zich graag opnieuw uitnodigen voor het bijdragen aan een online kennismakingssessie met als doel onszelf kenbaar te maken en het contact met ons zo laagdrempelig mogelijk te maken.

Daarnaast is het van belang dat de Vertrouwenspersoon-functie actief en bij herhaling wordt uitgedragen. Het is tevens te adviseren ook bij de introductie van nieuwe medewerkers/vrijwilligers aandacht te besteden aan de Vertrouwenspersoon-voorziening.

Tot slot, wij blijven als de externe vertrouwenspersonen graag op hoofdlijnen geïnformeerd over veranderingen in de sector wanneer deze zich voordoen. Eventuele toekomstige meldingen of klachten (of juist het uitblijven hiervan) kunnen daardoor beter in het juiste perspectief worden geplaatst.