

JURIDISCH NIEUWS ADVOCATUUR, BEDRIJFSJURISTEN ARBEIDSRECHT

JURIST ALS EXTERNE VERTROUWENSPERSOON: 'WE HEBBEN HET SINDS 'THE VOICE' FORS DRUKKER'

📅 Geplaatst op: 29 maart 2022 ⌚ Laatst aangepast op: 29 maart 2022

Sinds de perikelen bij The Voice en Ajax is er meer aandacht voor ongewenst gedrag op de werkvloer. Dat merken ook de arbeidsrechtjuristen Nathalie Stoffelsen-Dings en Brigitte Siesling, die tevens extern vertrouwenspersoon zijn. Wat houdt hun werk in en welke opvallende ontwikkelingen signaleren zij?

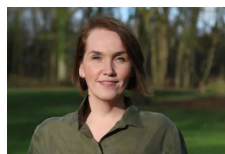
👤 Door Alieke Bruins

Delen:



Foto: Depositphotos

Nathalie Stoffelsen werkte ruim twintig jaar als bedrijfsjurist en arbeidsrechtadvocaat en is gespecialiseerd in ongewenst gedrag en integriteit. In 2018 richtte zij haar eigen arbeidsrechtadviesbureau **Recht met Hart** op. Stoffelsen had al een drukke praktijk en sinds de beschuldigingen van grensoverschrijdend gedrag bij The Voice en van (inmiddels ex-)Ajax-directeur voetbalzaken Marc Overmars neemt het werk alleen maar toe. De recente ontwikkelingen zijn volgens haar voor veel organisaties een "wake up call". "Het onderwerp leeft nu meer bij veel directies. Dat is goed. Het is belangrijk dat zij zich bewust zijn van hun belangrijke rol, ook als vaandeldrager, en hun taken."



Nathalie Stoffelsen-Dings

Extra vraag

Een werkgever is verplicht om voor een sociaal veilig werkklimaat te zorgen. Zo moet hij volgens de Arbeidsomstandighedenwet beleid voeren om ongewenst gedrag te voorkomen of te beperken. Daar komt veel bij kijken, aldus Stoffelsen. Bedrijven die haar bellen vragen haar bijvoorbeeld na te gaan of hun beleid over ongewenst gedrag niet in strijd is met de wet- en regelgeving of vragen haar beleid te helpen formuleren als dat er nog niet is. Zo helpt ze bij het opstellen van klachtenregelingen. Een van de diensten die ze biedt is ook dat bedrijven haar kunnen inschakelen als door de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (**LVV**) gecertificeerde externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en integriteit. In die functie, die vooral door gedragswetenschappers zoals psychologen maar ook door juristen wordt vervuld, is zij aanspreekpunt voor medewerkers van bedrijven. Ook hiernaar is de laatste weken extra

vraag.

Meerdere redenen

Op dit moment is Stoffelsen extern vertrouwenspersoon bij grote en kleine organisaties in de non-profit- en vooral profitsector. Ze benaderen haar om allerlei redenen. "Dit kan zijn omdat de Nederlandse Arbeidsinspectie bij een bedrijf is langs geweest en geconstateerd heeft dat er zaken niet op orde zijn en een vertrouwenspersoon ontbreekt. Of er is wel een interne vertrouwenspersoon binnen de organisatie, maar men wil medewerkers ook de gelegenheid bieden om naar een externe vertrouwenspersoon te gaan. Het kan ook zijn dat een organisatie zelf aan de slag wil met het creëren van een veilige werkomgeving, waar het aanstellen van een vertrouwenspersoon een onderdeel van is." Wanneer Stoffelsen eenmaal als extern vertrouwenspersoon is aangesteld, kan zij meldingen van medewerkers binnenkrijgen. "Dat kan variëren van één tot meer dan tien meldingen."

Pittige functie

Veel mensen hebben geen idee wat een externe vertrouwenspersoon precies doet, merkt Stoffelsen. "Ze denken dat ik alleen een luisterend oor bied, maar zowel een interne als externe vertrouwenspersoon doet veel meer! Je bent ook een steunpilaar en denkt mee over mogelijke vervolgstappen. Daarnaast heb je een belangrijke rol bij het doorverwijzen naar andere deskundigen, zoals een bedrijfsarts, psycholoog, advocaat of andere jurist. Ook bied je ondersteuning bij bijvoorbeeld interne klachtenprocedures." Verder voert ze adviserende gesprekken met leidinggevendenden van bedrijven en verzorgt ze presentaties. Voor de organisaties die haar inschakelen schrijft ze een jaarverslag, waarin ze als vertrouwenspersoon verantwoording aflegt. Hierin staat onder meer – geanonimiseerd – hoeveel meldingen van ongewenst gedrag er zijn geweest en wat de aard ervan is, en ook wat er goed gaat en wat beter kan. "Het is echt een pittige functie!"

Het werk past bij haar, zegt ze. Al van jongs af aan werd ze vaak door anderen in vertrouwen genomen. Stoffelsen kreeg in een werksituatie ook zelf te maken met grensoverschrijdend gedrag. "De klempositie waarin mensen daardoor terecht kunnen komen is voor mij herkenbaar. Mooi als ik iets voor anderen in een vergelijkbare situatie kan betekenen."

Waardevolle combinatie

Anders dan veel andere externe vertrouwenspersonen richt Stoffelsen zich zowel op ongewenste omgangsvormen als op integriteit. Bij het laatste moet worden gedacht aan zaken die een organisatie kunnen schaden, zoals diefstal, schending van interne procedures en fraude. "Een waardevolle combinatie", vindt ze. Daarbij wijst ze erop dat ze bij ongewenste omgangsvormen niet, maar bij een mogelijke integriteitsschending wel als intermediair kan optreden tussen een melder en een organisatie. "Zo wordt voor de organisatie duidelijk wat er speelt en kan de melder desgewenst anoniem blijven."

Vaak wordt gedacht dat ongewenst gedrag of een integriteitsschending heel ernstig moet zijn voordat een vertrouwenspersoon wordt ingeschakeld, stelt ze. "Maar dat is niet zo. Ook voor 'kleine' kwesties kun je er terecht, of als je ergens over twijfelt. Bij ongewenste omgangsvormen gaat het om jóúw beleving."

Verbinding maken

Arbeidsrechtadvocaat en mediator Brigitte Siesling, oprichter en mededirecteur van advocatenkantoor **Van Overbeek de Meyer**, treedt eveneens op als extern

vertrouwenspersoon. Op dit moment bekleedt ze die functie bij één organisatie. Met regelmaat ondersteunt ze ook andere vertrouwenspersonen die het werk "even boven de pet groeit". Zo bood ze recent hulp aan een vertrouwenspersoon in een zaak van vier medewerkers die een klacht hadden ingediend over het ongewenste gedrag van een collega. Daarbij ging Siesling onder meer met de vertrouwenspersoon mee naar gesprekken met de directie van het bedrijf waar dit speelde. "Meneer had heel wat op zijn kerfstok en er was bij het bestuur om verschillende redenen veel onbegrip voor de situatie en de angst van de klagsters. Dan is het zaak om eerst het vertrouwen te winnen van de klagsters. Eerst verbinding maken, daarna komt de inhoud pas aan de orde."



Brigitte Siesling (foto
Ton Otten)

De belangrijkste taak van een externe vertrouwenspersoon is volgens haar het bieden

van een “actief luisterend oor” aan degene die bij haar komt. “Het is essentieel dat je haar, want het zijn meestal vrouwen, of hem serieus neemt.” Daarnaast wijst ook zij op de belangrijke rol als steunpilaar, begeleider en ‘verwijzer’.

Klachtencommissie

Ook Siesling heeft het sinds de recente ontwikkelingen bij The Voice en Ajax extra druk. Dat merkt ze ook in haar werk bij de **Landelijke Klachtencommissie** (LKC), waarvan ze medeoprichter is. Hier kunnen organisaties onder meer terecht voor een externe onafhankelijke vertrouwenspersoon, het opstellen van een klachtenregeling en het aanstellen van een onafhankelijke klachtencommissie, waarbij Siesling vaak als voorzitter optreedt. Organisaties kunnen bij de LKC bovendien terecht voor een signaal- en cultuuronderzoek dat inzicht geeft in de situatie, cultuur en processen ten tijde van het ervaren grensoverschrijdend gedrag. Zo was Siesling als voorzitter betrokken bij het signaalonderzoek binnen de politieke partij **Bij1** naar aanleiding van de beschuldigingen van ongewenst gedrag van de voormalige nummer twee op de lijst Quinsy Gario. Ook werkte ze mee aan een signaalonderzoek bij de Technische Universiteit Delft.

Meer klachten

“Sinds de beschuldigingen van grensoverschrijdend gedrag bij The Voice en Ajax loopt het storm bij de Landelijke Klachtencommissie”, zegt Siesling. “We werden al regelmatig door medewerkers die ongewenst gedrag hebben ervaren om een advies gevraagd, maar merken nu dat er ook vaker daadwerkelijk een klacht wordt ingediend. Daarnaast worden we door veel werkgevers gebeld. Ze willen weten of ze hun beleid ter voorkoming en beperking van ongewenst gedrag goed hebben geregeld. Ook krijgen we veel verzoeken voor het opstellen van een interne klachtenprocedure.” Het zijn bedrijven uit allerlei sectoren, constateert ze, al wordt de LKC door sommige sectoren zoals de zorg en horeca meer dan gemiddeld benaderd.

Sinds de perikelen rond The Voice en Ajax is er meer aandacht voor seksueel grensoverschrijdend gedrag, maar ongewenst gedrag kent veel meer vormen, zoals intimidatie, pesten en discriminatie, aldus Siesling. Als voorbeeld noemt ze een recente melding over een vrouwelijke directeur van een zorginstelling, waar volgens de melder ongeveer twintig medewerkers vertrokken vanwege “enorm intimiderend gedrag”.

Luis in de pels

Organisaties zien een vertrouwenspersoon niet zelden als luis in de pels, constateren Stoffelsen en Siesling. Stoffelsen: “Niet iedereen verdraagt de spiegel die je hen voorhoudt.” Volgens de twee juristen is het daarom belangrijk dat de positie van vertrouwenspersoon wettelijk verankerd is en goed beschermd. “Anders dan bijvoorbeeld een lid van de ondernemingsraad geniet de vertrouwenspersoon nu geen ontslagbescherming”, zegt Stoffelsen. Ook externe vertrouwenspersonen, vaak zzp'ers, worden soms onder druk gezet, merkt Siesling. “Of er wordt afscheid van hen genomen als het een organisatie niet bevalt wat zij signaleren.”

Het in oktober 2020 ingediende **initiatiefwetsvoorstel** ter wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet noemen zij dan ook een goede ontwikkeling. Dit wetsvoorstel beoogt bij te dragen aan het terugdringen van ongewenst gedrag op de werkvloer en wil een veilige werkomgeving creëren voor werknemers. Het voorstel geeft elke werknemer het wettelijk recht op toegang tot een vertrouwenspersoon. Daarnaast wordt de positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie versterkt. Zodra het wetsvoorstel in werking treedt, zal de vraag naar externe vertrouwenspersonen verder toenemen, denkt Stoffelsen.

Wildgroei

Intussen groeit ook het aantal opleidingen voor vertrouwenspersonen. Stoffelsen heeft het zelfs over een “wildgroei” aan opleidingsinstituten. “**Van Oss & Partners** is een van de weinige opleidingsinstituten die door de LVV zijn geaccrediteerd”, zegt Stoffelsen, die zelf als docent aan dit opleidingsinstituut is verbonden. “Hier krijg je een intensieve vierdaagse training, maar veel andere organisaties bieden de opleiding in een dag. Daar leer je veel minder.”

Niet alle vertrouwenspersonen zijn op de hoogte van wat de functie van vertrouwenspersoon allemaal meebrengt of van de LVV-gedragscode waar vertrouwenspersonen die lid zijn van de LVV zich aan dienen te houden, aldus Stoffelsen. Siesling zegt: “Als bedrijf moet je maar hopen dat ze hun taken adequaat uitvoeren. Dit betekent onder meer dat je weet dat je niet zonder en ook niet met de toestemming van

een klager mag bemiddelen tussen klager en degene die het vermeende ongewenste gedrag heeft vertoond. Niet elke vertrouwenspersoon houdt zich hieraan.” Dat merkt ook Stoffelsen. “Als docent hoor ik regelmatig van mensen die al jaren als vertrouwenspersoon werken dat ze tot hun schrik merken dat ze het werk al die tijd niet in overeenstemming met de gedragscode of functieomschrijving van de LVV hebben gedaan.”

Verantwoordelijkheid nemen

Stoffelsen hoopt dat organisaties zich er meer van bewust worden dat het niet helpt om de strijd aan te gaan met mensen die een melding doen, wil ze tot slot graag benadrukken. “Door hen te bevechten loopt het voor iedereen slechter af.” Mensen die te maken hebben gehad met ongewenst gedrag willen vooral erkenning en herstel van de veilige werkplek, stelt zij. “Ze willen dat de aangeklaagde verantwoordelijkheid neemt voor zijn gedrag. Iemand die zich niet gehoord en erkend voelt komt steeds meer klem te zitten en ziet dan soms geen andere uitweg dan een juridische procedure te beginnen of naar de pers te gaan. Dat kan tot gevolg hebben dat een organisatie een vergoeding moet betalen of reputatieschade lijdt.” Juist in de fase waarin de vertrouwenspersoon een rol speelt kan dit volgens haar worden voorkomen. “Wanneer alle partijen hun verantwoordelijkheid nemen, kan er vaak een voor iedereen passende oplossing worden gevonden.”

Delen:



Alieke Bruins

Alieke Bruins studeerde rechten aan de Universiteit van Maastricht en journalistiek voor academici aan de Hogeschool voor Journalistiek in Utrecht. Na haar rechtenstudie werkte zij in de advocatuur en als bedrijfsjurist. Sinds 2006 werkt ze als freelance journalist en redacteur. Ze schrijft voor juridische en niet-juridische opdrachtgevers en publiceert regelmatig boeken voor zowel volwassenen als kinderen.

[Bekijk alle berichten](#)

Het belangrijkste nieuws wekelijks in uw inbox?

Abonneer u op de Mr. nieuwsbrief: elke dinsdag rond de lunch een update van het nieuws van de afgelopen week, de laatste loopbaanwijzigingen en de recentste vacatures. Meld u direct aan en ontvang elke dinsdag de Mr. nieuwsbrief.

[Aanmelden voor de Mr. nieuwsbrief](#)