

# Verlag/ afsprakenlijst commissie LVV Werkgroep Externe Vertrouwenspersonen

Maandag 23 januari 2017, Utrecht (Coachhuis, Oorsprongpark 7)

**Aanwezigen:** Lilian Vermeulen, Ingrid Wezel, PeteR Clark (voorzitter), Nicole Pikkemaat (verslaglegging)

## Enquête en definitie externe vertrouwenspersonen

De vorige vergadering hebben we de enquête doorgenomen. Naar aanleiding van de enquête hebben we de definitie voor externe vertrouwenspersonen aangepast. De definitie luidt nu:

*Een externe vertrouwenspersoon heeft één of meerdere overeenkomsten tot opdracht door of namens één of meerdere opdrachtgevers waarmee geen gezags- of rechtsverhouding bestaat. Uitgangspunt voor de werkzaamheden zijn de functieprofielen die de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) hanteert voor vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (VPOO) en vertrouwenspersoon integriteit (VPI). De externe vertrouwenspersoon is:*

1. *Werkzaam als zelfstandige vertrouwenspersoon*
2. *Heeft een dienstverband bij een organisatie die externe vertrouwenspersonen levert of uitruilt.*

Wat we zekerheidshalve nog willen nagaan, is de verwijzing naar de profielen VPI en VPOO. Klopt dit? Komt dit overeen met onze insteek?

## Voor- en nadelen van een interne vertrouwenspersoon en van een externe vertrouwenspersoon

We hebben de voordelen en nadelen/ risico's van zowel de interne als de externe vertrouwenspersoon benoemd. We komen tot het volgende overzicht:

### Interne vertrouwenspersoon:

#### Voordelen

- Laagdrempelig
- Kent de organisatie, de cultuur, weet wie waar zit, welke spelers belangrijk zijn, ...
- Even kunnen binnenlopen, sparren → makkelijke toegankelijk voor medewerkers

### Externe vertrouwenspersoon:

- Onafhankelijk neutraal persoon
- Dagelijks werk → veel 'vliegers'
- 

#### Nadelen/ risico's

- Band met de organisatie, betrokken
  - Kan de organisatie en belangrijke spelers ook te goed (gaan) kennen → houdbaarheidsdatum
  - Rolverwarring (je wordt in de wandelgangen aangesproken)
  - Na een of meer gesprekken anders / gekleurd kijken naar medewerkers, omdat je wat over hen gehoord hebt
  - Vaak weinig 'vliegers'
  - Vaak niet voldoende opgeleid
- 
- Onbekend, waardoor de stap voor de melder groter kan zijn
  - De afstand is groter

## Conclusie

Er kleven voor- en nadelen aan zowel een interne als externe invulling van de vertrouwenspersoon. Hoe de voor- en nadelen/ risico's uitpakken, is vaak mede afhankelijk van de omvang van de organisatie, het type organisatie en de thematiek (bijvoorbeeld integriteit of ongewenste omgangsvormen). Het gaat erom dat organisaties zorgvuldige afwegingen maken en bedenken hoe zij nadelen/ risico's ondervangen. De werkgroep externe vertrouwenspersonen gaat graag hierover in gesprek met de leden, bijvoorbeeld in de vorm van een interactieve workshop.

### **Marktbenadering**

De werkgroep vindt het belangrijk dat de rol van de vertrouwenspersoon goed en beter op de kaart komt. De werkgroep heeft de volgende ideeën:

- Opname van de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon (intern en/of extern) in Arbocatalogi
- PR van het vak → lobbyen bij SZW, sectororganisaties e.d.
- Marktonderzoek doen, bijvoorbeeld per sector: welk type bedrijven heeft geen vertrouwenspersoon? Daarbij bijvoorbeeld kijkend per sector, naar type en omvang bedrijf.

Hierbij gaat het om de beroepsontwikkeling en om de functie/ taak vertrouwenspersoon op de kaart te zetten. Er is geen commercieel doel.

### **Verankering rol vertrouwenspersoon in Arbobesluit**

PeteR heeft het initiatief genomen om een beroepsprofiel op te stellen in het kader van de wettelijke verankering van de functie/ taak vertrouwenspersoon. Idee is om dit voor te leggen aan het Ministerie SZW, juist nu SZW zo actief is op het terrein van ongewenst gedrag. Mogelijk kan het beroepsprofiel vastgelegd worden in het Arbobesluit. We hebben het profiel doorgenomen. Daarna is besproken in de ALV (december 2016). Het beroepsprofiel zal waarschijnlijk vastgesteld worden in de ALV in mei 2017.

### **Werkwijze van onze werkgroep**

De vorige keer constateerden we als werkgroep dat we niet voldoende slagvaardig kunnen zijn (zie voor meer informatie, het vorige verslag). Voor een volgende keer willen we in samenwerking met het bestuur, bespreken welke rol we kunnen en willen vervullen. We kunnen bijvoorbeeld een grotendeels 'slapende' werkgroep zijn die 1 keer per jaar bij elkaar komt en dan de signalen en input bespreekt die de leden van de werkgroep verkrijgen via hun eigen netwerk ('rondje langs de velden'). De werkgroep kan vaker bijeenkomen als daar aanleiding toe is. Aanleidingen zijn bijvoorbeeld:

- Vragen van leden
- Vragen van het bestuur

### **Overige zaken**

- DBA ligt nu bij de Belastingdienst. Tot die tijd kan de modelovereenkomst gebruikt worden.
- Ingrid en Peter gaan samen kijken naar mogelijkheden voor actualisatie van het kwartet (zie ook vorige verslag).

### **Acties / afspraken**

- Mogelijkheden voor actualisatie van het kwartet ongewenst gedrag onderzoeken.  
**Actie: Ingrid en PeteR**
- Nagaan of de verwijzing in onze definitie naar de profielen VPI en VPOO passend en akkoord is.  
**Actie: PeteR**
- PeteR stuurt datumprikker aan ons en bestuur voor een overleg begin april (voor de ALV van mei 2017) en reserveert weer het Coachhuis (bij voorkeur dezelfde zaal)  
**Actie: PeteR**

### **Volgend overleg**

Datum volgt nog.