

## Meerjarenbeleidsplan LVV 2021-2025

### Inleiding

De LVV is een beroepsvereniging van vertrouwenspersonen (met betrekking tot seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie en integriteitskwesties) op de werkvloer. Er zijn bijna 1.600 personen lid van de LVV, waartoe zowel interne als externe vertrouwenspersonen behoren.

Het doel van de vereniging is het behartigen van de belangen en ondersteunen van de aangesloten vertrouwenspersonen. Daarnaast richt de LVV zich op de verdere ontwikkeling en erkenning van het functie van vertrouwenspersoon en bevordert en bewaakt de kwaliteit van de functieuitoefening. Als gesprekspartner voor de overheid, politiek en stakeholders pakt de vereniging ook haar rol. De LVV wil zichtbaar worden als hét kenniscentrum en dé beroepsvereniging die er toe doet.

Dit meerjarenbeleidsplan dient als leidraad voor het bestuur (en daarmee haar leden) van de LVV om haar visie en de daaruit vloeiende doelstellingen, zoals die ook vastgelegd zijn in de statuten, uit te voeren. Hierdoor houdt de LVV rekening met haar leden, haar interne organisatie, haar omgeving en haar financiën. Tevens kijkt het bestuur door middel van dit beleidsplan naar mogelijke toekomstige ontwikkelingen in haar eigen werkveld maar ook daar buiten. Voorts worden de sterkten en zwakten van de vereniging beschreven en ook de mogelijkheden en de bedreigingen van het speelveld waarin de vereniging opereert.

Vanuit dit kader geeft dit beleidsplan weer hoe wij als LVV hierop in willen spelen, wat we daar voor nodig hebben, welk plan van aanpak daar bij hoort, binnen welk tijdsbestek dit gerealiseerd wordt en welke financiële afbakening er bepaald is.

Om dit plan van aanpak te meten, te monitoren en te sturen hanteert het bestuur de Balanced Scorecard, waarin de doelstellingen van de LVV gestructureerd zijn in vier perspectieven: haar financiën, haar leden en de omgeving waarin zij en de vereniging opereren, de interne processen van de LVV en als vierde: de kennis, kwaliteit en groei van de LVV en haar leden.

Deze Balanced Scorecard is een vertaling van onze visie, haar strategie en de doelstellingen in concrete meetbare parameters. Deze Balanced Scorecard is daarom een hulpmiddel om richting te geven. Het helpt ons de koers van de LVV te vertalen en te implementeren naar verschillende functies van de vereniging.

### Visie van de LVV

“Iedere werknemer in Nederland hoort een beroep te kunnen doen op een LVV gecertificeerd vertrouwenspersoon”.

### Missie

De missie van de LVV is het behartigen van de belangen en het ondersteunen van de aangesloten vertrouwenspersonen. Meer specifiek richt de LVV zich op de verdere ontwikkeling en erkenning van het functie van vertrouwenspersoon. De LVV bevordert en bewaakt de kwaliteit van de functieuitoefening.

### Doelstellingen (statutair) van de LVV:

- a. Het bevorderen van een goede uitoefening van de functie en het functie van vertrouwenspersoon;
- b. De behartiging van de belangen van vertrouwenspersonen die in of voor organisaties en ondernemingen in Nederland werkzaam zijn op het gebied van ongewenste omgangsvormen en/of integriteitsvraagstukken- als nader omschreven in het huishoudelijk reglement;

- c. Het formaliseren en positioneren van de functie en het functie van vertrouwenspersoon in organisaties, ondernemingen en wet en regelgeving;
- d. Het bijdragen aan het bewustwordingsproces ten aanzien van (de gevolgen van) ongewenste omgangsvormen en integriteitstekorten in organisaties en ondernemingen.

De vereniging tracht deze doelstellingen te bereiken door onder meer:

- a. Het bevorderen van permanente educatie voor de vertrouwenspersonen door middel van het stellen van kwaliteitseisen (scholing en vaardigheden) en persoons-certificering;
- b. Het opstellen van regels inzake het professioneel handelen en de rechtsbescherming van de vertrouwenspersoon;
- c. Het opstellen van intercollegiale ondersteuning, zowel vakinhoudelijk als sociaal, mede door middel van een telkens te actualiseren website;
- d. Het geven van voorlichting;
- e. Het zoeken naar samenwerking met andere organisaties die een soortgelijk doel beogen;
- f. Het onderhouden van contacten met en het lobbyen bij politiek en pers.

### **Wat zijn de (macro) ontwikkelingen?**

Voor de toekomstige macro ontwikkelingen heeft de LVV gebruik gemaakt van verschillende bronnen.

#### Algemeen

De wereld verandert continu. Nederland verandert continue. In de afgelopen decennia heeft onze samenleving zich ontwikkeld van een redelijk homogene, geordende en stabiele samenleving naar een samenleving met enorme variëteit en diversiteit. Ze wordt complexer en in veel opzichten gefragmenteerder. Dat betekent het nodige voor de samenleving, voor de (groepen) mensen die er deel van uitmaken, maar ook voor het openbaar bestuur (bron: kennisbank Openbaar Bestuur).

#### Seksuele intimidatie

De wet seksuele misdrijven wordt vernieuwd. Nieuw is de strafbaarstelling van seksuele intimidatie in de openbare ruimte, o.a. in het uitgaansleven. Opmerkingen, gebaren, geluiden of aanrakingen die vreesaanjagend, vernederend, kwetsend of ontarend zijn, worden in dit wetsvoorstel strafbaar. (bron: CCV).

1 op de 13 Nederlanders ervaart seksuele intimidatie op het werk. Meestal gaat het om seksuele aandacht van derden (6,0%). Vrouwen hebben er vaker mee te maken dan mannen. Ruim 1 op de 10 vrouwen ervaart seksuele aandacht van derden en 3,5% van de vrouwen heeft te maken met seksuele intimidatie door een collega of leidinggevende. Sectoren waar seksuele intimidatie relatief veel voorkomt zijn de zorg en de horeca. (bron: ArboNed)

#### Pesten

Een kwart van alle werkenden (26%) heeft wel eens te maken met treiteren, roddelen, uitlachen of ander vervelend gedrag op het werk. Bijna 1 op de 5 stelt dat de sfeer op het werk slechter is door de crisis. Dit blijkt uit gepubliceerd onderzoek d.d. 10 september 2020 van het CNV, uitgevoerd door Maurice de Hond onder een representatieve groep van 2.500 werkenden. 11% van de mensen die wordt gepest, durft niets te zeggen over het pesten uit angst de baan te verliezen. 15% stelt dat de werkgever/leidinggevende minder tegen pesten optreedt dan voor de coronacrisis. 13% wordt overigens gepest door de leidinggevende zelf. Vooral in de zorg is een goede sfeer vaak ver te zoeken. Een kwart van het zorgpersoneel

stelt dat de sfeer op het werk slechter is dan voor de crisis. 1 op de 3 zorgmedewerkers heeft te maken gehad met treiteren of ander vervelend gedrag.

Ambtenaren die bij de landelijke overheid werken (32%) en mensen in de ICT-sector (34%) krijgen ook bovengemiddeld vaak te maken met pestgedrag. De landelijke overheid schiet er ook op een andere manier slecht uit: maar liefst een kwart stelt dat hun werkgever niet optreedt tegen het pesten. (Onderzoek Maurice de Hond in opdracht van CNV september 2020)

### Discriminatie

Ruim een kwart (27%) van de Nederlandse inwoners ervaart discriminatie. Dit is vergelijkbaar met vijf jaar geleden. Opvallend is de groei in de mate van ervaren discriminatie in het onderwijs. Het gaat hier bovendien relatief vaak om ernstige vormen van discriminatie, zoals geweld, bedreiging of seksueel lastig vallen. De gevolgen van ervaren discriminatie zijn groot: mensen kunnen zich terugtrekken uit de samenleving, het vertrouwen verliezen in instituties of afhaken als het om onderwijs of werk zoeken gaat. Een inclusieve samenleving is daarmee nog ver weg.

Verder blijkt ook dat inwoners van Nederland in vergelijking met 2013 meer discriminatie op grond van geslacht en beperking ervaren. Turkse en Marokkaanse Nederlanders ervaren juist minder discriminatie dan in 2013, maar zijn tegelijkertijd nog steeds de groepen met de hoogste percentages van ervaren discriminatie. Dit zijn relevante bevindingen van het rapport *Ervaren discriminatie in Nederland II* dat op 2 april is verschenen. Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft dit onderzoek verricht op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar de mate waarin inwoners van Nederland discriminatie zelf ervaren. (bron: Sociaal Cultureel Planbureau 2020)

### Agressie

Werknemers in de publieke sector maken melding van toegenomen agressief gedrag van patiënten, cliënten en omstanders. Die hebben een korter lontje door de coronacrisis, is de klacht. Werknemers in onder meer de zorg en het openbaar vervoer voelen zich vaak geïntimideerd en hebben soms te maken met fysiek geweld.

Klachten zijn er ook over werkgevers: die nemen niet altijd maatregelen tegen agressie op de werkvloer.

Na agressief te zijn benaderd zegt 16% van de respondenten te weinig steun te hebben gekregen van de leidinggevende. 22% stelt dat de werkgever te weinig maatregelen neemt tegen agressie op de werkvloer, en 10% zegt 'bij niemand terecht te kunnen' als hij of zij agressief is benaderd. Volgens het onderzoek worden hulpverleners geconfronteerd met grof taalgebruik en schelden, klappen, duwen en spugen. Ruim een derde van de hulpverleners zegt dat de agressie op de werkvloer is toegenomen door de coronacrisis. 15% heeft vaker te maken met fysiek geweld en 29% voelt zich vaak geïntimideerd door patiënten, cliënten en omstanders. 8% overweegt over te stappen naar een andere sector vanwege geweld en agressie op de werkvloer.' Naarmate de coronacrisis langer duurt neem de agressie toe, zegt bijna 60% van de respondenten.

Bijna 40% van de werknemers heeft niet de mogelijkheid een vertrouwenspersoon te raadplegen. (bron: onderzoek van vakbond CNV onder 1150 leden van de bond die werkzaam zijn in de publieke sector. Het gaat om onder meer zorgmedewerkers, OV-personeel, gevangenispersoneel en beveiligers)

### Integriteitskwesties

Toen de toenmalige minister Dales in 1992 in haar speech "een beetje integer bestaat niet" aanhaalde, heeft er veel beleidsontwikkeling plaatsgevonden die de integriteit van het openbaar bestuur aantoonbaar heeft vergroot.

Kerkhoff en Overeem pleitten in hun onderzoek naar integriteitskwesaties (CAOP 2018) voor een zekere adempauze in het integriteitsdebat, gevolgd door een discussie over wat er nu echt wel en echt niet toe doet. Een steeds verder doorschietende regelreflex zou daarbij volgens hen niet het antwoord moeten zijn. Wel adviseren Kerkhoff en Overeem in hun onderzoek naar integriteitskwesaties en veranderende publieke moraal, publieke functionarissen onderstromen en 'maatschappelijke klimaatverandering' goed in de gaten te houden. Tegelijkertijd is het duidelijk dat er vier domeinen in beweging zijn die vragen om adequaat beleid en up-to-date regelgeving. Adequate informatiebeveiliging in horizontale en globale contexten, duidelijke kaders voor het gebruik van nieuwe media en technologische tools tijdens en buiten werktijd, en duidelijke stellingname over de balans tussen diversiteit en inclusiviteit en de neutraliteit, onpartijdigheid en het seculiere karakter van ons openbaar bestuur, zijn ook cruciaal. Deze vier domeinen zijn volgens Van der Wal (CAOP 2019):

1. Het snijvlak van het professionele en persoonlijke in het digitale tijdperk;
2. Toenemende diversiteit en uitdagingen op personeelsgebied;
3. Big data, privacy, veiligheid en toegankelijkheid;
4. Gedrag van overheden en partners in netwerkverbanden.

Met het aanstellen van vertrouwenspersonen versterken organisaties hun integriteit, zowel preventief als correctief (LVV: en repressief). Intern melden wordt veiliger, gemakkelijker en effectiever. Iets waar de hele organisatie baat bij heeft. Er zijn verschillende soorten vertrouwenspersonen. Bij de 'vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen' kunnen werknemers terecht met problemen zoals pesten, intimidatie en discriminatie. De 'vertrouwenspersoon integriteit' speelt een rol bij vermoedens van integriteitskwesaties of misstanden, en bij de preventie ervan. Sinds 1 januari 2021 zijn beide functies (meestal) samengevoegd (Huis voor Klokkenluiders 2019).

### **Sterkten en zwaktes, onze kansen en bedreigingen**

De LVV is een middelgrote vereniging en heeft sinds half 2020 een bestuur van 5 personen, die allen op vrijwillige basis werkzaam zijn. De vereniging kent in al haar besluitvorming de goedkeuring van de ALV.

We hebben te maken met een veranderende wereld, die steeds gevarieerder, meer divers en multicultureel wordt. Een wereld waar we te maken hebben met de opkomst en erkenning van LHBTIQ+. Een wereld waarin we te maken hebben met Corona die onze werk- en privéomgeving sterk beïnvloedt. Deze variëteit en diversiteit in onze omgeving brengt ook conflicten en misverstanden met zich mee. De taak van de vertrouwenspersoon wordt hierdoor steeds belangrijker. Maar er wordt ook steeds meer gevraagd van de vertrouwenspersoon zelf. Het vraagt om een verbeterde kennis en kunde. Daarnaast doet de omgevingsverandering ook een beroep op de organisaties waar de vertrouwenspersoon werkzaam is en juist ook waar de vertrouwenspersoon niet werkzaam is. De roep op een (wettelijke) borging van de positie van de vertrouwenspersoon is juist vanwege deze veranderingen nog meer noodzakelijk.

### **Strategie van de LVV**

De LVV wil haar doelstellingen behalen door gebruik te maken van de Balanced Scorecard (BSC). Middels deze methode stemt de LVV jaarlijks haar activiteiten af op haar doelstellingen die op hun beurt een afgeleide zijn van haar visie: "Iedere werknemer in Nederland hoort beroep te kunnen doen op een LVV gecertificeerd vertrouwenspersoon", waardoor de LVV tevens de communicatie met haar leden en andere stakeholders optimaliseert. De BSC geeft de leden op deze manier ieder jaar inzicht in de activiteiten van de LVV, haar (toekomstige) prestaties en het tijdsplan waarin doelstellingen behaald dienen

te worden. Onze strategie is gebaseerd op groei. Groei in kwaliteit, groei in professionaliteit, groei in service naar haar stakeholders en zo groei naar meer leden.



### 1. LVV leden en hun omgeving perspectief

Door middel van een jaarlijks tevredenheidsonderzoek onder de leden wordt getoetst of de belangenbehartiging van de vertrouwenspersonen op peil is. Daarnaast is het formaliseren en positioneren van de functie van vertrouwenspersoon in organisaties en wet- en regelgeving een speerpunt. Door het lobbyen bij overheid en politieke organisaties is de wens van de LVV het wettelijk verplichten van een vertrouwenspersoon voor organisaties met meer dan 50 werknemers.

De LVV vertrouwenspersoon is gehouden aan de gedragscode van de LVV en de LVV zal de leden zich hier (nog) meer bewust van maken.

Door middel van het voeren van gesprekken met stakeholders (overheid, politiek, werkgevers en media) houdt de LVV voeling met het maatschappelijk middenveld.

### 2. LVV Financieel perspectief

Een vereniging kan iets voor haar leden betekenen als zij in basis een gezonde financiële positie heeft. Dit wordt bewerkstelligd door een goede inkomsten-uitgaven verhouding. Op deze wijze kan zij ook attractief blijven voor de leden en een bijeenkomst tegen lage of geen deelnemersbijdrage aan te bieden.

Door ook diensten in te kopen en die geregeld te evalueren.

### 3. LVV Processen perspectief

Door het bieden van verschillende diensten, bijvoorbeeld informatie verstrekking via de helpdesk, of producten (brochures) worden leden of stakeholders geïnformeerd over de functie van vertrouwenspersoon. Dit gebeurt via online en offline mediakanalen. De website van de LVV is hiervoor een belangrijke kennisbron.

Het proces van certificering en hercertificering dient in begrijpelijke taal of instructievideo op de LVV website te worden uitgelegd, waarna de geïnteresseerde eenvoudig naar de certificeringsinstelling kan worden geleid.

In de groei van de vereniging wordt het bestuur ondersteund door een Adviescommissie van Deskundigen, die hun voorziet van raad en daad in de diverse thema's waar het zij zich voor gesteld ziet.

Om een meer slagvaardige en daadkrachtige organisatie te worden zal de LVV onderzoeken of een herinrichting van de vereniging een wijziging in de organisatiestructuur vereist.

In deze processen wordt het bestuur ondersteund door een professioneel AMC (Association Management Company).

#### **4. Kennis, kwaliteit en Groei perspectief**

Door het bevorderen van permanente educatie zal de kwaliteit en het niveau van de vertrouwenspersoon op peil worden gehouden en zo nodig ook stijgen. Deze educatie bestaat uit het bieden van een jaarcongres, LVV TV, masterclasses (online en offline) en de LVV Academie. Door het onderhouden van contacten met opleiders zal het bij – en scholingsaanbod worden uitgebreid. Door jaarlijks contact met KIWA en CRP worden de kwaliteitscriteria van de LVV accreditatie en de certificeringsregeling van de LVV Vertrouwenspersoon up-to-date gehouden.

Mogelijk zal door een centraal examen de uitstroom van de kandidaten afkomstig van de LVV-geaccrediteerde opleidingen meer uniform kunnen worden.

Door het onderzoeken van samenwerking met andere verenigingen zal groei mogelijk worden verkregen.

Een kenniscentrum instellen, voor het beantwoorden van vragen van niet-leden, zijnde organisaties, ligt in de wens van het LVV. Wanneer de wet voorziet in een verplichting van een vertrouwenspersoon voor organisaties met meer dan 50 werknemers, dan verwacht de LVV een grotere stroom van vragen die door een kenniscentrum kan worden beantwoord en worden verwerkt op een website waar deze vragen kunnen worden gebundeld en als informatiebron voor anderen kan fungeren. Op deze manier kan dit hét kenniscentrum van Nederland worden voor vragen van externe organisaties op het gebied van vertrouwenspersonen.

#### **Tot slot**

Dit beleidsplan is een meerjarenbeleidsplan (5 jaar) waarin de LVV haar korte en lange termijn doelstellingen heeft bepaald op basis van de visie en missie van de LVV. Door middel van het gebruik van de Balanced Score Card waarin de vier invalshoeken, te weten groei, interne processen, financiën en leden, als uitgangspunten worden genomen, zijn deze doelstellingen vertaald naar acties. Het bestuur borgt hiermee de continuïteit, de groei en de doelstellingen zoals die statutair zijn vastgesteld.

Nijkerk, 11 mei 2021