

Vergaderjaar 2017–2018

**34 843**

**Seksuele intimidatie en geweld**

**Nr. 33**

**VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 18 september 2018

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 14 juni 2018 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 vragen en opmerkingen zijn op 18 juli 2018 aan de Staatssecretaris van Financiën voorgelegd. Bij brief van 17 september 2018 zijn de vragen beantwoord.

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 vertrouwelijkheid 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 vertrouwelijkheid 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**

### **Algemeen**

Ongewenst gedrag, zoals pesten en seksuele intimidatie, heeft een grote impact op het slachtoffer. Op het werk kan het leiden tot stress, ziekte en uitval. Zoals ik in mijn brief over psychosociale arbeidsbelasting (PSA) heb opgemerkt, constateer ik dat een veilige cultuur cruciaal is om PSA te

voorkomen en aan te pakken. Hoe dit vorm krijgt, zal in de praktijk van organisatie tot organisatie verschillen. Elke werkplek is anders, en daarmee zijn oplossingen ook maatwerk. In het creëren van een werkcultuur waarin ongewenst gedrag aangekaart en aangepakt kan worden, kan de vertrouwenspersoon een belangrijke rol spelen.

Uit de opmerkingen en vragen van de fracties van de Vaste Kamercommissie op mijn brief over de uitkomsten van het onderzoek naar de rol en positie van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen, maak ik op dat de Kamer veel waardering heeft voor de rol die vertrouwenspersonen binnen organisaties spelen en hecht aan de versterking van die rol.

In deze reactie ga ik in op de reikwijdte van het onderzoek en mijn voorgenomen inzet op professionalisering en voorlichting. Daarna ga ik in op de vragen over een wettelijke verplichting tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon en ten slotte op de vragen met betrekking tot de wettelijke bescherming van vertrouwenspersonen.

Ik merk voorafgaand graag op, naar aanleiding van vragen van de leden van de fractie van D66, dat de aanbesteding van het onderzoek naar de haalbaarheid en wenselijkheid van een landelijke gedragscode met betrekking tot ongewenst gedrag en seksuele intimidatie op dit moment in de afrondende fase is. Het onderzoek zal de komende maanden worden uitgevoerd en voor de jaarwisseling worden afgerond. Ik zal het onderzoek spoedig na oplevering met uw Kamer delen. Ik vind het een belangrijk onderzoek, omdat werkgevers meerdere maatregelen kunnen én moeten treffen om ongewenst gedrag in de organisatie te voorkomen en aan te pakken. Het onderzoek zal inzichtelijk maken of en hoe een gedragscode kan bijdragen aan het tegengaan van ongewenst gedrag binnen organisaties en sluit daarmee aan op de inzet op de versterking van de rol van vertrouwenspersonen, die ook is gericht op het tegengaan van ongewenst gedrag.

### **Reikwijdte van het onderzoek**

De VVD-fractie vraagt naar het aantal uren dat een vertrouwenspersonen gemiddeld besteedt bij de uitvoering van de functie. Het onderzoek naar vertrouwenspersonen betreft grotendeels een kwalitatief onderzoek. Het geeft inzicht in de mate waarin organisaties vertrouwenspersonen aanstellen, maar geeft geen representatief beeld van het aantal uren dat een vertrouwenspersoon gemiddeld besteedt aan de uitvoering van zijn of haar rol. Duidelijk is, op basis van de eenvoudige enquête die is gehouden onder 400 organisaties en de verdiepende interviews, dat er een grote verscheidenheid is tussen interne en externe vertrouwenspersonen en tussen vertrouwenspersonen onderling in het tijdsbeslag dat de uitoefening van deze rol met zich meebrengt. Ook de precieze rol en invulling van de vertrouwenspersoon binnen organisaties verschilt.

### **Voorlichting en professionalisering**

De afgelopen jaren is er door het Ministerie van SZW veel aandacht besteed aan het onderwerp werkstress en het belang van een veilige werkcultuur, zoals ik heb geschetst in mijn brief over psychosociale arbeidsbelasting. De leden van de fractie van GroenLinks merken op dat slechts in de helft van arbeidsorganisaties een vertrouwenspersoon aanwezig is en vragen of ik de conclusie deel dat voorlichting nog niet het gewenste effect heeft gehad.

Ik deel die conclusie ten dele. Communicatiecampagnes en voorlichting in de afgelopen jaren hebben zich met name gericht op het agenderen van het probleem van ongewenst gedrag op het werk. Hierbij is niet expliciet aandacht besteed aan de rol van vertrouwenspersonen. Ik zie dat er inderdaad meer aandacht is gekomen voor ongewenst gedrag en dat meer en meer organisaties actief een beleid voeren om werkstress te voorkomen. Tegelijkertijd moeten er zeker nog stappen gezet worden in het doorvoeren van concrete maatregelen op de werkvloer. Daarbij kan de overheid een faciliterende rol spelen, maar ook zijn de sociale partners, werkgevers en werknemers, aan zet.

Het onderzoek naar de rol en positie van vertrouwenspersonen en mijn voorgenomen inzet, zoals beschreven in de brief die ik hierover aan de Kamer stuurde op 14 juni jl., bieden kansen om werkgevers bewust te maken van de meerwaarde die een vertrouwenspersoon binnen een organisatie kan spelen. Ik verwacht dat dit organisaties zal stimuleren een vertrouwenspersoon aan te stellen en te investeren in de kwaliteit van de vertrouwenspersoon. Aangezien grotere organisaties vaak al een vertrouwenspersoon hebben aangesteld – zo heeft 92% van de organisaties met meer dan 100 werknemers een vertrouwenspersoon – zal de aandacht daarbij vooral moeten uitgaan naar de kleinere organisaties. Om hen te bereiken is samenwerking met partijen als MKB Nederland en de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen cruciaal.

De leden van de D66-fractie vragen welke concrete inzet op voorlichting en professionalisering er op korte termijn kan worden verwacht. De rol van vertrouwenspersonen zal onder de aandacht worden gebracht tijdens een aantal bijeenkomsten die in het najaar worden georganiseerd door het ministerie. Deze bijeenkomsten richten zich op werkgevers, OR-leden en arboprofessionals. In mijn brief heb ik reeds aangegeven maatregelen in nauw overleg met de sociale partners en andere relevante partijen te zullen concretiseren. Gesprekken hiertoe zullen in dit jaar worden gevoerd. Vanaf 2019 zal vervolgens een aantal concrete maatregelen worden uitgevoerd. Ik hecht hierbij aan een brede samenwerking, om meerdere partijen te activeren en om over de volle breedte de kwaliteit en professionaliteit van vertrouwenspersonen te verbeteren. Ook zal ik middelen beschikbaar stellen om bij te dragen aan een professionaliseringslag.

Ik kan niet op de uitkomsten van deze gesprekken vooruitlopen, maar zelf heb ik geconstateerd dat bijvoorbeeld de informatievoorziening op het Arbopotaal aansprekender kan. Hier zal in deze gesprekken in elk geval aandacht aan worden besteed.

In reactie op de opmerking van de leden van de VVD-fractie kan ik bevestigen dat de mogelijke bijdrage van de vertrouwenspersoon aan het preventiebeleid, zowel in de gesprekken met de partners als de uiteindelijke inzet op voorlichting, de nodige aandacht zal krijgen.

Zowel de curatieve als de preventieve rol van de vertrouwenspersoon zijn van belang, al blijkt uit het onderzoek dat werkgevers en vertrouwenspersonen hun directe meerwaarde vooral in de curatieve rol zien. Dat is ook logisch. De preventieve rol is hier immers van afgeleid. Op basis van signalen en meldingen kan de vertrouwenspersoon de organisatie alert maken op misstanden en adviseren over het opstellen of aanpassen van beleid. Dit kan vervolgens een preventieve werking hebben.

## **Wettelijke verplichting**

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of een wettelijke verplichting niet juist een goede stok achter de deur zou zijn voor organisaties voor wie agendering en bewustwording nog niet voldoende heeft geholpen. Ook vragen zij of een wettelijke verplichting handhaving mogelijk kan vergemakkelijken.

Zoals ik hierboven heb aangegeven, zie ik nog veel waarde in agendering en bewustwording specifiek gericht op de inzet van vertrouwenspersonen. Ook merk ik op dat er grote verschillen zijn in de mate waarin organisaties van verschillende omvang nu al een vertrouwenspersoon hebben aangesteld.

Nadere wetgeving op dit vlak vergroot de administratieve lasten voor werkgevers – ook voor die werkgevers die nu al werk maken van een veilige werkcultuur. Bovendien zal nadere wetgeving niet persé tot het gewenste effect leiden. Het gaat er tenslotte om dat de vertrouwenspersoon binnen de organisatie gedragen wordt en bekend is. Tot slot heeft de Inspectie SZW op dit moment geen specifieke wettelijke bepalingen nodig voor de handhaving op vertrouwenspersonen. De Arbeidsomstandighedenwet verplicht de werkgever om te zorgen voor een veilige werkomgeving en zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden voor de werknemers. Daarbij dient de werkgever psychosociale arbeidsbelasting van de werknemers te voorkomen en een beleid te voeren om discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk tegen te gaan. De Inspectie SZW controleert of binnen een organisatie een passend pakket aan maatregelen is getroffen om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en aan te pakken. Hiermee voldoet een organisatie dan aan de verplichting om een PSA-beleid te voeren volgens de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening. In dat kader kijkt de Inspectie SZW ook of er een vertrouwenspersoon is aangesteld en of deze voldoende toegankelijk, vakbekwaam en onafhankelijk is. Mocht de (handhavings-)praktijk of jurisprudentie op termijn aanleiding geven om deze handelwijze te heroverwegen, dan ga ik hierover graag het gesprek met uw Kamer aan.

Ik kies nu niet voor een wettelijke verplichting maar voor inzet op voorlichting om het belang en de meerwaarde van de vertrouwenspersoon voor het voetlicht te brengen en het ondersteunen van een professionaliseringsslag van de doelgroep. Ik verwacht dat deze inzet tot resultaten zal leiden en zal onder meer via de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden de inzet van vertrouwenspersonen door organisaties vanaf 2019 gaan monitoren.

## **Wettelijke bescherming**

De leden van de fracties van de VVD, D66 en GroenLinks hebben allen vragen gesteld over de model aanstellingsbrief die ik in overleg met partijen wil laten ontwikkelen. De fracties van D66 en GroenLinks hebben daarnaast nog vragen gesteld over een eventuele wettelijke bescherming van vertrouwenspersonen.

De modelaanstellingsbrief zelf heeft geen juridische status, maar betreft in eerste instantie een handreiking voor werkgevers en vertrouwenspersonen. Het gebruiken van (passages uit) de modelaanstellingsbrief kan binnen organisaties helpen de verwachtingen tussen vertrouwenspersoon en werkgever te expliciteren en geeft daarmee duidelijkheid over de rol en randvoorwaarden voor het uitoefenen van de rol van vertrouwenspersoon. Denk hierbij aan afspraken met betrekking tot de tijd die men aan de uitoefening van de rol kan besteden en met betrekking tot

scholing. Ook kunnen er afspraken worden gemaakt over de manier waarop wordt omgegaan met niet-naleving van de aanstellingsbrief. Hiervoor kan bijvoorbeeld een klachtenprocedure worden afgesproken. Een aanstellingsbrief kan ook

helpen om loyaliteitsproblemen te voorkomen. Zo kan er in een dergelijke brief (of in de toelichting erop) worden benadrukt dat er geen sprake mag zijn van belangenconflicten tussen de reguliere functie en het uitoefenen van de rol van vertrouwenspersoon én kan de werkgever zich eraan committeren om nooit om vertrouwelijke informatie te vragen bij de vertrouwenspersoon.

In het onderzoek wordt aangegeven dat onder betrokkenen in het veld (m.n. de vertrouwenspersonen zelf) draagvlak is voor een wettelijke bescherming van vertrouwenspersonen. De sociale partners zijn verdeeld over een eventuele wettelijke bescherming.

De effecten van een wettelijke bescherming van ondernemingsraadleden zijn in het onderzoek niet onderzocht. Een belangrijk verschil tussen de rol van leden van de ondernemingsraad en vertrouwenspersonen is dat de laatste worden aangesteld door de werkgever, die daarmee (deels) invulling geeft aan zijn verplichting beleid te voeren om PSA tegen te gaan. OR-leden worden door de werknemers verkozen, zonder inmenging van de werkgever. Dit is een wezenlijk onderscheid.

Aangenomen mag worden dat een wettelijke bescherming à la OR-leden zowel positieve als negatieve effecten met zich mee zal brengen. Het kan de vertrouwenspersoon een stevigere positie geven van waaruit hij of zij de rol van vertrouwenspersoon kan vervullen. Tegelijkertijd wordt hiermee een onwenselijke tegenstelling gecreëerd tussen interne vertrouwenspersonen (met wettelijke bescherming) en externe vertrouwenspersonen (zonder wettelijke bescherming). Een wettelijke bescherming kan er daarmee in theorie toe leiden dat sommige werkgevers geen interne vertrouwenspersoon meer aanstellen en eerder een beroep zullen doen op een externe vertrouwenspersoon. Dat kan de toegang van werknemers tot een vertrouwenspersoon beperken. Ook is de kans aanwezig dat sommige werkgevers zullen aarzelen om een vertrouwenspersoon binnen de organisatie aan te stellen, of hiervoor niet de meest geschikte persoon zullen vragen, uit angst voor de financiële implicaties van de ontslagbescherming uit hoofde van de vertrouwensfunctie.

Uiteindelijk moet de vertrouwenspersoon binnen de organisatie gedragen worden. Dat betekent dat zowel de werkgever als de werknemers, bijvoorbeeld via de OR, het gesprek moeten aangaan over de rol en positie van de vertrouwenspersoon. Ik ga er vanuit dat een model aanstellingsbrief, samen met de inzet op voorlichting en professionalisering hieraan zal bijdragen. Ik zal uw Kamer naar verwachting voor het zomerreces van 2019 over de ondernomen activiteiten en eerste resultaten informeren.

Met dit schrijven hoop ik nog meer helderheid te hebben gegeven omtrent de activiteiten om de rol en positie van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen te versterken. Ik dank de fracties voor de gestelde vragen, en verwacht ze hiermee afdoende te hebben beantwoord.