

Vertrouwenspersoon

Werknemers kunnen op hun werk geconfronteerd worden met vormen van ongewenst gedrag, zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Het is prettig als een getroffen werknemer met zijn problemen terecht kan bij een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

Wettelijke verplichting

De Bedrijven zijn volgens de Arbowet verplicht om hun werknemers te beschermen tegen psychosociale belasting. Zij moeten hiervoor een beleid opstellen en ook daadwerkelijk uitvoeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan een belangrijk onderdeel van dit beleid zijn. Een vertrouwenspersoon is er voor medewerkers die meldingen of klachten hebben over ongewenst gedrag zoals:

- agressie en geweld
- seksuele intimidatie / ongewenste intimiteiten
- pesten
- discriminatie

De taken van een vertrouwenspersoon bestaan onder andere uit:

- Het verzorgen van eerste opvang van werknemers die zijn lastiggevallen en die hulp en advies nodig hebben.
- Het nagaan of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is.
- Het slachtoffer informeren over andere oplossingsmogelijkheden, zoals klachtenprocedures.
- Het desgewenst begeleiden, als de werknemer de zaak aan de orde wil stellen bij een klachtencommissie of leiding van een onderneming.
- Het doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties, bijvoorbeeld een mediator.
- Het geven van voorlichting over de aanpak van ongewenst gedrag.
- Het adviseren en ondersteunen van leidinggevenden en management bij het voorkomen van ongewenst gedrag.

- Het registreren van gevallen van ongewenst gedrag.

Een vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van werknemers. Er is namelijk een geheimhoudingsplicht.

Aanstellen vertrouwenspersoon

Bedrijven kunnen, in overleg met de ondernemingsraad, kiezen voor een interne of externe vertrouwenspersoon:

- buiten het bedrijf: bijvoorbeeld via de arbodienstverlener of brancheorganisatie;
- binnen het bedrijf: een eigen medewerker die opgeleid wordt tot vertrouwenspersoon.

Het is niet verstandig om een bedrijfsmaatschappelijk werker of personeelsfunctionaris, naast de reguliere taak, aan te stellen als vertrouwenspersoon. Dit kan conflicten in de reguliere taken tot gevolg hebben.

Aandachtspunten

- Afhankelijk van de samenstelling van het personeelsbestand kan een bedrijf ervoor kiezen om meerdere vertrouwenspersonen aan te stellen. Hierbij kan gelet worden op geslacht, leeftijd of afkomst, zodat het slachtoffer terecht kan bij iemand waarbij hij zich het best op zijn gemak voelt.
- Zorg ervoor dat de vertrouwenspersoon het bedrijf goed kent en gemakkelijk toegankelijk is voor de werknemers.
- De werknemer kan zelf, zonder de leidinggevende in te lichten, de vertrouwenspersoon inschakelen. Alles wat besproken wordt, valt onder het beroepsgeheim en is vertrouwelijk.
- Naast het aanstellen van een vertrouwenspersoon is het van belang dat een bedrijf een duidelijk beleid heeft tegen ongewenst gedrag en zelf het goede voorbeeld geeft. Voorkomen blijft immers beter dan genezen.

Vestigingen in:

Emmen Leeuwarden Eindhoven
Groningen Roden

Postadres

1^e Energieweg 14c
9301 LK Roden

T 050-8200281

info@arbeidsherstel.nl
www.arbeidsherstel.nl