

Whitepaper

Wellicht heeft u al veel zaken goed op orde, maar klinkt er een stemmetje dat zegt: "Ik wil het zeker weten" en "Ik wil dat iedere medewerker zich prettig voelt op het werk." Het is begrijpelijk. Lange tijd hebben we aangenomen dat een veilige werkplek vanzelfsprekend is, maar dat is niet altijd het geval. In deze whitepaper verkennen we de ArboWet en de betekenis van Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA). Voorzien we u van een handige checklist voor een eerste praktische inventarisatie en delen informatie over de rol van een professionele vertrouwenspersoon.

Arbo Wet

Organisaties, bedrijven en verenigingen zijn volgens de ArboWet verplicht om hun werknemers te beschermen tegen PSA. PSA verwijst naar factoren in het werk die stress of andere psychische belasting kunnen veroorzaken. Zoals agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en werkdruk. Het bieden van mentale veiligheid, het opstellen van beleid en dat ook daadwerkelijk uitvoeren is van belang. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan een belangrijk onderdeel zijn van dit beleid.

Zo nu en dan stress ervaren is niet erg, het kan ook heel gezond zijn, maar waar het hier om gaat, is het ervaren van ongezonde psychosociale stress. Daarom verplicht de wet om beleid te voeren binnen het bredere arbeidsomstandighedenbeleid, gericht op het voorkomen of, indien niet mogelijk, beperken van PSA om een werkomgeving vrij van psychosociale stressfactoren te waarborgen. In diverse gerechtelijke uitspraken en praktijkvoorbeelden blijkt dat een organisatie als onzorgvuldig wordt beschouwd wanneer er geen beleid is opgesteld. Het nalaten van goed werkgeverschap (Burgerlijk Wetboek) kan de werkgever aansprakelijk stellen, omdat hiermee de werkgever de verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving niet adequaat nakomt, wat kan resulteren in nadelige gevolgen voor de medewerker.

Maar zover is het niet. Althans, waarschijnlijk niet voor u. Bewustwording is niet alleen de eerste stap, maar ook een mooi begin op weg naar positieve verandering en groei.

Professionele Vertrouwenspersoon

Het onderwerp vertrouwenspersoon is actueel en verdient aandacht. Door de indringende actualiteit en toegenomen media-aandacht, is het bewustzijn vergroot dat ongewenst gedrag een probleem is dat zich overal kan voordoen. Daar waar mensen samenwerken, bestaat het risico van ongewenst gedrag. Dit geldt ook voor uw organisatie en de interactie van medewerkers met de organisatie-omgeving. Ongewenst gedrag kan onopgemerkt aanwezig zijn, zelfs als we het niet verwachten of zien.

Belangrijk is dan ook de vraag: welke maatregelen zijn genomen om ongewenst gedrag te voorkomen? En in het geval van een melding binnen uw organisatie, waar kan de melder dan terecht? Is het voor iedereen duidelijk welke stappen genomen kunnen worden zonder meteen formeel melding te maken? De aanwezigheid en rol van een goed opgeleide vertrouwenspersoon is daarom belangrijk. Dit gaat niet alleen om het voldoen aan wet- en regelgeving, maar vooral om de mogelijkheid te bieden om vertrouwelijk en in een veilige omgeving als melder je verhaal te kunnen doen. Dit leidt tot de-escalatie, meer tevredenheid, productiviteit én minder verzuim. Dit geldt eveneens voor zogenaamde 'klokkenluiders', medewerkers die misstanden, illegale activiteiten, of onethisch gedrag willen bespreken.



Richtlijn Inspectie SZW

De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) controleert of de werkgever een risico inventarisatie en-evaluatie met plan van aanpak heeft om het risico op ongewenste omgangsvormen te minimaliseren. De Inspectie SZW adviseert om in ieder geval de volgende voorzieningen te treffen:

- Zijn er gedragsregels opgesteld waaruit duidelijk wordt welke normen en waarden gelden op de werkvloer, en wat iemand kan doen bij ongewenste omgangsvormen?
- Wordt dit actief uitgedragen en nageleefd?
- Is er voorlichting en instructie gegeven aan medewerkers?
- Is er een klachtenregeling en-commissie met onafhankelijke, deskundige en onpartijdige leden?
- Is er opvang, begeleiding en nazorg aanwezig voor werknemers die te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen door iemand die daarvoor goed uitgerust is?
- Worden (passende) maatregelen genomen tegen personen die zich schuldig maken aan ongewenste omgangsvormen?

Rol vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon ondersteunt bij grensoverschrijdend gedrag, inclusief ongewenste omgangsvormen en integriteit. Dit draagt bij aan de sociale veiligheid op de werkvloer, bevordert een veilige werkomgeving en goede sfeer.

Onder ongewenste omgangsvormen vallen handelingen zoals:

- Pesten
- Agressie
- Geweld
- Discriminatie
- Seksuele intimidatie

Integriteitskwesties gaat over gedrag dat schadelijk is voor de organisatie, zoals:

- Fraude
- Schending van regels
- Diefstal



Taken van een vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon vervult verschillende taken, o.a.

1. Voorlichting geven over de aanpak van ongewenst gedrag
2. Opvang bieden aan werknemers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag en die behoefte hebben aan hulp en advies
3. Onderzoeken of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is
4. Melder informeren over (alternatieve) oplossingen
5. Begeleiding bieden aan melder als deze de zaak wil aankaarten bij een klachtencommissie of leidinggevende
6. Doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties, zoals een mediator
7. Adviseren en ondersteunen van leidinggevend en management bij het voorkomen van ongewenst gedrag
8. Registreren van meldingen van ongewenst gedrag met geheimhoudingsplicht

Interne of Externe Vertrouwenspersoon ?

Het 'zomaar' iemand aanwijzen als vertrouwenspersoon, hoe goed bedoeld ook, is niet altijd de beste manier. Naast zorgvuldige selectie is het essentieel om een verplichte opleiding te volgen om deze verantwoordelijke rol op een professionele en zorgvuldige manier te vervullen. Daarnaast is het van belang om tijdens werktijd ruimte te bieden voor jaarlijkse bijscholing, nascholing en deelname aan intervisiebijeenkomsten om het vak op hoog niveau uit te kunnen blijven uitoefenen.

Veel organisaties geven de voorkeur aan externe gecertificeerde register vertrouwenspersonen om de onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid van gesprekken te waarborgen. Een combinatie van interne en externe vertrouwenspersonen is ook een optie. Vooral in gevallen van complexe en ingrijpende meldingen kan een samenwerking goed werken. Op basis van vooraf gemaakte afspraken staat de externe professional op de achtergrond klaar om bij te springen wanneer de interne vertrouwenspersoon behoefte heeft aan professionele ondersteuning.

Ongeacht de keuze, een vertrouwenspersoon draagt bij aan het bevorderen van een positieve werksfeer en sociale veiligheid, wat resulteert in een lager ziekteverzuim, hogere productiviteit en vermindering van arbeidsconflicten. Uit onderzoek van TNO 'goed beleid tegen ongewenste omgangsvormen', blijkt dat een vertrouwenspersoon een belangrijke succesfactor is om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan.

Up-to-date blijven?

Gecertificeerde en geaccrediteerde vertrouwenspersonen bij Vertrouwenspersoon voor MKB, dragen de titel Registervertrouwenspersoon en voldoen volledig aan de eisen van het beroep. Als leden van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) blijven ze voortdurend op de hoogte van de laatste ontwikkelingen, en aanpassingen qua wet/regelgeving. Onze vertrouwenspersonen hebben een VOG met screeningsprofiel 75, volgen bij- en nascholing, en nemen deel aan intervisiebijeenkomsten. Dit maakt hen ervaren professionals met uitgebreide kennis en expertise in diverse casussen.

HR of Vertrouwenspersoon?

Kort samengevat concentreert de vertrouwenspersoon zich op het individuele welzijn van medewerkers. Hij of zij biedt een luisterend oor, emotionele ondersteuning, geeft voorlichting en signaleert eventuele risico's. Het doel is het creëren van een veilige ruimte voor medewerkers om hun zorgen te delen en advies te ontvangen. HR heeft een overkoepelende rol in het personeelsbeleid,

waaronder het waarborgen van een gezonde werkomgeving. HR geeft ondersteuning aan leidinggevend en medewerkers. De rol van de Vertrouwenspersoon is hiermee anders dan de rol van HR; omdat een vertrouwenspersoon onafhankelijk en neutraal moet zijn, terwijl HR de belangen behartigt van zowel de organisatie als de werknemers.

Checklist

In de checklist zijn enkele belangrijke elementen die in het PSA beleid, onderdeel van de ArboWet, opgenomen. Hoeveel glimlachjes scoort uw organisatie ?

- ☺ Risicoanalyse en -evaluatie: Een grondige analyse van de psychosociale risico's op de werkplek, inclusief stress, pesten, intimidatie en werkdruk. Dit helpt bij het identificeren van probleemgebieden en het nemen van preventieve maatregelen.
- ☺ Preventie en voorlichting: Het beleid moet richtlijnen bevatten over preventieve maatregelen om psychosociale risico's te verminderen. Dit omvat bewustmaking, training en voorlichting van werknemers en leidinggevend.
- ☺ Procedures voor klachten en meldingen: Het beleid moet duidelijk aangeven hoe werknemers psychosociale problemen kunnen melden, en hoe deze meldingen vertrouwelijk, onafhankelijk en serieus worden behandeld.
- ☺ Interventie en ondersteuning: Het beleid moet aangeven hoe het bedrijf omgaat met situaties waarin werknemers worden geconfronteerd met psychosociale risico's. Dit omvat begeleiding, ondersteuning en mogelijke interventies.
- ☺ Leiderschap en betrokkenheid: Het management moet betrokken zijn bij het beleid en het goede voorbeeld geven door een positieve werkomgeving te bevorderen.
- ☺ Samenwerking met werknemers: Werknemers worden betrokken bij het ontwikkelen, implementeren en evalueren van het beleid. Dit vergroot de effectiviteit en de acceptatie van het beleid.
- ☺ Monitoring en evaluatie: Het beleid bevat een methode om de effectiviteit van de genomen maatregelen te monitoren en regelmatig te evalueren om ervoor te zorgen dat de psychosociale risico's worden aangepakt.
- ☺ Communicatie: Het beleid duidelijk communiceren naar alle werknemers, zodat zij op de hoogte zijn van de maatregelen en procedures met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting.
- ☺ Continue verbetering: Het beleid bevat een systeem voor continue verbetering, waarbij feedback van werknemers wordt gebruikt om het beleid en de genomen maatregelen aan te passen en te verbeteren.

- 😊 Goed opgeleide vertrouwenspersoon: zorg voor een goed opgeleide vertrouwenspersoon die bekwaam is in het behandelen van vertrouwelijke kwesties en het bieden van ondersteuning.
- 😊 En last but not least, regelmatig het beleid van de psychosociale arbeidsbelasting evalueren om te zorgen dat de werkomgeving veilig en gezond blijft voor alle werknemers én samenwerking met uw zakelijke partners.

Vertrouwenspersoon voor MKB biedt onafhankelijke en professionele ondersteuning aan organisaties. Door Vertrouwenspersonen die ervaren zijn als ondernemer en/of in verschillende posities hebben gewerkt binnen het bedrijfsleven. Zij spreken de taal van het MKB en begrijpen de specifieke uitdagingen. Ontdek meer over onze vertrouwenspersoonsdienst voor organisaties, bedrijven en verenigingen en aanvullende services op www.vertrouwenspersoonvoormkb.nl



010 5036421 ----- 06 14164448



www.vertrouwenspersoonvoormkb.nl

