

Protocol 'vertrouwenspersoon'

Pestgedrag, discriminatie of (seksuele) intimidatie: zomaar wat redenen waarom er behoefte kan zijn aan overleg met een vertrouwenspersoon. Het hebben van een vertrouwenspersoon is niet verplicht, maar het helpt wel om een veilige werkomgeving te bieden. Met veel problemen kunnen medewerkers terecht bij hun leidinggevende, de coaches of andere collega's die zij vertrouwen. In sommige gevallen is er echter behoefte aan een gesprek met de vertrouwenspersoon. In dit protocol staat beschreven waarvoor er een beroep kan worden gedaan op de vertrouwenspersoon.

Wat doet een vertrouwenspersoon?

Als een werknemer met een werk-gerelateerde situatie zit en dit niet (direct) met zijn leidinggevende wil en kan bespreken, kan hij naar een vertrouwenspersoon gaan. Een vertrouwenspersoon is in de basis een luisterend oor. Iemand bij wie een werknemer in een veilige omgeving zijn verhaal kwijt kan over ongewenste ervaringen. Ook kan de vertrouwenspersoon de werknemer handvatten bieden voor mogelijke oplossingen. Of een werknemer daar gebruik van maakt, bepaalt diegene zelf. Een vertrouwenspersoon lost geen problemen op.

Wanneer de situatie daar aanleiding toe geeft, kan een vertrouwenspersoon extra taken hebben. Denk aan helpen bij het indienen van een klacht of een werknemer doorverwijzen naar een specifieke instantie of hulpverlener.

Een vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht. Het gesprek dat een werknemer met de vertrouwenspersoon heeft, is dan ook strikt vertrouwelijk. Het gesprek wordt niet met anderen gedeeld. Alleen met nadrukkelijke toestemming van de werknemer kan een vertrouwenspersoon de informatie delen. Intern heeft de vertrouwenspersoon ook het zogeheten verschoningsrecht en is hij niet verplicht mededelingen te doen over datgene dat hem is toevertrouwd, tenzij sprake is van een misdrijf. De vertrouwenspersoon moet zich verder houden aan de AVG-privacyregels.

