

De vertrouwenspersoon goed geregeld?

8 vragen over onafhankelijkheid, zichtbaarheid en de keuze tussen intern en extern



Sociale veiligheid staat steeds nadrukkelijker op de agenda. Werkgevers moeten beleid voeren tegen psychosociale arbeidsbelasting, zoals pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld. Een vertrouwenspersoon is nog niet voor iedere werkgever verplicht, maar het onderwerp vraagt wel steeds meer aandacht.

✓ Beantwoord iedere vraag met: **Ja**, **Deels** of **Nee**

1	Weten medewerkers wie de vertrouwenspersoon is? Denk ook aan nieuwe medewerkers, tijdelijke krachten, stagiairs en collega's die weinig op kantoor zijn.	☐ Ja	☐ Deels	☐ Nee
2	Weten medewerkers waarvoor zij contact kunnen opnemen? Niet alleen bij escalatie, maar ook bij twijfel, ongewenst gedrag of behoefte aan advies.	☐ Ja	☐ Deels	☐ Nee
3	Kunnen medewerkers rechtstreeks en vertrouwelijk contact opnemen? Zonder tussenkomst van leidinggevende, directie of HR, met makkelijk vindbare contactgegevens.	☐ Ja	☐ Deels	☐ Nee
4	Past de keuze voor een interne of externe vertrouwenspersoon bij de organisatie? De vraag is niet alleen of er iemand is, maar of medewerkers deze persoon ook echt durven te benaderen.	☐ Ja	☐ Deels	☐ Nee
5	Is de vertrouwenspersoon voldoende onafhankelijk? Let op combinaties met rollen zoals leidinggevende, HR, casemanager of beoordelaar.	☐ Ja	☐ Deels	☐ Nee
6	Wordt de vertrouwenspersoon regelmatig zichtbaar gemaakt? Bijvoorbeeld tijdens onboarding, op intranet, in een nieuwsbrief of tijdens bijeenkomsten.	☐ Ja	☐ Deels	☐ Nee
7	Zijn de rol en afspraken duidelijk vastgelegd? Denk aan vertrouwelijkheid, bereikbaarheid, werkwijze, rapportage en doorverwijzing.	☐ Ja	☐ Deels	☐ Nee
8	Worden signalen ook gebruikt voor preventie? Geanonimiseerde signalen kunnen helpen om patronen en risico's eerder te herkennen.	☐ Ja	☐ Deels	☐ Nee

Jullie uitkomst



7 of 8 keer Ja

De basis lijkt goed geregeld. Blijf wel aandacht besteden aan zichtbaarheid, bereikbaarheid en vertrouwen.



4 tot 6 keer Ja

Er is al iets geregeld, maar er zijn waarschijnlijk nog verbeterpunten. Kijk vooral naar onafhankelijkheid, communicatie en bereikbaarheid.



0 tot 3 keer Ja

De regeling lijkt nog onvoldoende stevig of zichtbaar ingericht. Het is verstandig om dit opnieuw te bekijken.



Wil je vrijblijvend sparren over hoe dit binnen jullie organisatie is geregeld? Ik kijk graag kort met je mee.



Jannie Hopman



Werk & Vitaal



Externe vertrouwenspersoon en HR-adviseur



www.werkenvitaal.nl