

Functioneren vertrouwenspersoon kan beter

15 juni 2018

Het ministerie van SZW heeft onderzoek laten doen naar de rol en positie van vertrouwenspersonen binnen organisaties. Uit het onderzoeksrapport blijkt dat er een aantal concrete aandachtspunten zijn voor het functioneren van vertrouwenspersonen.

Uit het [rapport](#) “Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties, onderzoek naar de rol en positie van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen” in opdracht van het ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid (SZW) blijkt dat er werk aan de winkel is voor werkgevers, vertrouwenspersonen en de ondernemingsraden.

Een aantal feiten uit het onderzoek op een rij:

- 28% van de organisaties met 5 tot 10 werknemers heeft een vertrouwenspersoon;
- 92% van de organisaties met meer dan 100 werknemers heeft een vertrouwenspersoon;
- 53% van de werkgever heeft een vertrouwenspersoon aangesteld omdat hij in de veronderstelling is dat dit wettelijk verplicht is; dit is echter niet wettelijke verplicht;
- 63% van de organisaties heeft een interne vertrouwenspersoon aangesteld, 16% een externe vertrouwenspersoon, 22% heeft zowel een interne- als een externe vertrouwenspersoon;
- 68% van de vertrouwenspersonen heeft een opleiding gevolgd voor zijn functie, 50% van de externe vertrouwenspersonen en 10% van de interne vertrouwenspersonen volgt jaarlijks nascholing.

Verbeterpunten voor functioneren vertrouwenspersoon

Uit het onderzoek blijkt dat er een aantal aspecten in het bijzonder aandacht nodig hebben voor het goed functioneren van vertrouwenspersonen. Punten waar zowel vertrouwenspersonen zelf als werkgevers en ondernemingsraden verbeteringen kunnen doorvoeren zijn:

- de bekendheid, beschikbaarheid en bereikbaar van vertrouwenspersonen;
- het risico op loyaliteitsconflicten voor interne vertrouwenspersonen doordat ze de betrokkenen kennen;
- de invulling van de taken van de vertrouwenspersonen in de praktijk, deze blijkt in de praktijk nogal uiteen te lopen en te verschillen per vertrouwenspersoon;

- de bereidheid van werkgevers om signalen en adviezen van vertrouwenspersonen opvolging te geven (cruciaal voor de effectiviteit van een vertrouwenspersoon).

OR kan rol en positie vertrouwenspersoon verbeteren

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om beleid te voeren dat psychosociale arbeidsbelasting (PSA) voorkomt en tegengaat. Het aanstellen van een in- of externe vertrouwenspersoon kan onderdeel zijn van dit beleid. Werknemers kunnen bij zo'n vertrouwenspersoon in vertrouwen melding maken van bijvoorbeeld ongewenst gedrag.

Een ondernemingsraad (OR) moet erop toezien dat de werkgever zich aan de wettelijke bepalingen houdt ([artikel 28](#), lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden, WOR). Daarnaast heeft een OR instemmingsrecht als het beleid op dit gebied wordt opgesteld, gewijzigd of ingetrokken ([artikel 27](#) WOR). Ook kan een OR op basis van het initiatiefrecht ([artikel 23](#), lid 3 WOR) een voorstel aan de bestuurder doen om een vertrouwenspersoon aan te stellen of concrete verbeterpunten voorleggen wat betreft het huidige beleid op dit gebied of de invulling van de functie. Zo kan de OR dus bijdragen aan het verbeteren van de rol en positie van de vertrouwenspersoon.

Bron: Rendement 19 juni 2018