

Advies van uw vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon levert een belangrijke bijdrage in het bevorderen van sociale veiligheid in een organisatie. Gimd brengt jaarlijks verslag uit over de werkzaamheden van de vertrouwenspersoon binnen uw organisatie. De informatie die wij delen is altijd anoniem en nooit herleidbaar naar individuele personen. In deze rapportage geven wij u tips hoe u sociaal veilig werken het komend jaar breder op de kaart kunt zetten.



Meldingen

In 2024 is er vanuit uw organisatie twee keer een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Het gaat hierbij om meldingen van grensoverschrijdend gedrag of meldingen over integriteitkwesties. Omdat het een klein aantal meldingen betreft, is het niet mogelijk om een toelichting te geven zonder het risico op herleidbaarheid te lopen.

Om die reden ontvangt u van Gimd een rapportage met algemeen advies.

Gimd wil benadrukken hoe belangrijk het is om een sociaal veilige werkomgeving te creëren. Sociaal veilig werken betekent dat medewerkers zich veilig voelen om vrij, ongestoord en onbevangen hun werk te kunnen doen. Dat er weinig meldingen zijn, wil niet altijd zeggen dat er sprake is van een sociaal veilige werkomgeving.

Bijgevoegd ontvangt u een Infographic met cijfers over de overall inzet van de Gimd vertrouwenspersonen. Daarnaast ontvangt u een whitepaper 'sociale veiligheid'. Met de whitepaper informeert Gimd u over actuele ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid. Op deze [pagina](#) hebben we benchmarkgegevens geplaatst. Zo kunt u uw eigen gegevens vergelijken met cijfers binnen uw branche.

Speerpunten voor 2025

Gimd bedankt u voor uw vertrouwen. Wij werken het komende jaar graag opnieuw met u samen aan het vergroten van de sociale veiligheid binnen uw organisatie. Het creëren van een omgeving waarin medewerkers zich veilig voelen, draagt bij aan het duurzaam inzetbaar houden van personeel. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat het zien van grensoverschrijdend gedrag de vertrekintentie verhoogt. Gimd geeft u de volgende tips om de bewustwording van het belang van een sociaal veilige en integere organisatiecultuur te laten toenemen. Dit kunt u op de volgende manier doen:

Onder de aandacht brengen van sociale veiligheid binnen uw organisatie

U kunt het thema 'sociale veiligheid' binnen uw organisatie op de kaart zetten door bijvoorbeeld het onderwerp te agenderen in meetings, bila's en functioneringsgesprekken. Ook het organisatie-breed communiceren en bespreken van de uitkomsten van bijvoorbeeld een RI&E of MTO draagt bij aan het vergroten van sociale veiligheid.

Stimuleren van meldingen

Het stimuleren van meldingen klinkt voor velen als iets als dat je liever niet doet. Toch is het tegengestelde waar. Natuurlijk gaan we uit van een sociaal veilige werkomgeving. Maar ook in een veilige werkomgeving zijn er situaties van grensoverschrijdend gedrag. Het is dan belangrijk dat mensen een melding durven maken. Mensen durven te melden als de drempel laag genoeg is. De drempel is laag als zij weten waar ze terecht kunnen wanneer er behoefte is aan een vertrouwenspersoon.

Om de drempel te verlagen om contact met de vertrouwenspersoon op te nemen, is het belangrijk dat personeel binnen uw organisatie op de hoogte is van de volgende zaken:

Hoe is de vertrouwenspersoon te bereiken?

Het werkt drempelverlagend als uw personeel weet hoe zij de vertrouwenspersoon kunnen bereiken. Daarom is het belangrijk dat de contactgegevens goed vindbaar zijn.

Wat doet een vertrouwenspersoon?

Dat je naar de vertrouwenspersoon kan als je te maken hebt met seksuele intimidatie, is vaak wel bekend. Door alle media-aandacht is inmiddels ook algemeen bekend dat je naar de vertrouwenspersoon kan als je te maken hebt met ander grensoverschrijdend gedrag, zoals pesten, intimidatie, discriminatie. Minder bekend is dat de vertrouwenspersoon er ook is wanneer je integriteitsschendingen ervaart. Binnen organisaties hebben meldingen van grensoverschrijdend gedrag een grote impact op de direct betrokkenen en alle medewerkers. Een vertrouwenspersoon is bij uitstek in staat om emoties van betrokkenen op te vangen en hen desgewenst te begeleiden bij het nemen van verdere acties. De gedragscode binnen uw organisatie en de daarbij behorende opgestelde gedragsregels zijn leidend bij het bepalen welk gedrag wel of niet wenselijk is. Dit alles valt onder opvang en begeleiding, één van de hoofdtaken van een vertrouwenspersoon.

Wie kan naar de vertrouwenspersoon?

Iedereen binnen de organisatie mag contact opnemen met de vertrouwenspersoon. Iedereen, dus zowel uitvoerende medewerkers als leidinggevenden, HR-adviseurs, stagiaires kunnen bij de vertrouwenspersoon terecht om een melding te maken of advies te vragen.

Bepaalt de vertrouwenspersoon de vervolgstap?

Nee. Een vertrouwenspersoon onderneemt zelf geen actie. Een vertrouwenspersoon legt uit welke keuzes de melder heeft en wat de consequentie van die keuze is. De melder beslist zelf of deze actie onderneemt. Niks doen is één van de keuzes.