

Vertrouwenspersoon

Functieomschrijving



Doel van de rol

Beschikbaar zijn voor het behandelen van vragen en informele verzoeken omtrent psychosociaal welzijn op het werk.



Verwachtingen

Van de vertrouwenspersoon worden volgende zaken verwacht:

- Opvangen en begeleiden van personen die menen psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard gaand met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk (situaties van stress, burn-out, mensen die zich slachtoffer voelen van pesterijen of geweld, enz.)
- Behandelen van informele verzoeken tot psychosociale interventie
- Jaarlijks aanleveren van cijfergegevens aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk



Taakomschrijving

- Informele psychosociale interventies uitvoeren. Dit is op een informele wijze zoeken naar een oplossing door:
 - a) gesprekken die het onthaal, het actief luisteren of een advies omvatten
 - b) een interventie bij een andere persoon binnen het bedrijf
 - c) een verzoening tussen betrokken personen
- Jaarlijks verstrekken van de gegevens voor het jaarverslag van de interne preventiedienst, in collectieve en anonieme vorm
- Jaarlijks schriftelijk rapporteren aan de preventieadviseur psychosociale aspecten over behandelde incidenten die zich bij herhaling hebben voorgedaan
- Meewerken aan het register van feiten van derden
- Deelnemen aan de risicoanalyse a priori:

Op het niveau van de risicoanalyse moet de vertrouwenspersoon de uitvoering van deze risicoanalyse niet op zich nemen.

Daarentegen kan de werkgever de vertrouwenspersoon wel vragen deel te nemen aan de uitvoering ervan. Hij kan bijvoorbeeld de werknemers informeren over de uitvoering van een dergelijke analyse of de vergaderingen organiseren,...
- Deelnemen aan de vergadering van het comité voor preventie en bescherming op het werk:

Telkens wanneer er op de agenda een punt staat dat betrekking heeft op de preventie van psychosociale risico's op het werk, moet de vertrouwenspersoon opgeroepen worden om (met raadgevende stem) deel te nemen aan de vergadering van het Comité. Bijvoorbeeld wanneer de procedures of de resultaten van de risicoanalyse en de evaluatie van de preventiemaatregelen worden besproken, alsook wanneer er in het Comité overleg wordt gepleegd over de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter.

De uitvoering van deze taken gebeurt naast de gewone opdrachten en is onbezoldigd.



Functieanalyse

Kennis

- Binnen de twee jaar na aanstelling wettelijk voorziene opleiding van 5 dagen volgen om de nodige kennis en vaardigheden te leren in volgende modules:
 - a) Wettelijk kader betreffende de rol en het statuut van de vertrouwenspersoon
 - b) De psychosociale risico's op het werk
 - c) Psychosociale interventie: gesprekstechnieken
- Jaarlijks een supervisie volgen. De supervisie bestaat in een uitwisseling van ervaringen tussen vertrouwenspersonen over praktische gevallen, onder begeleiding van een preventieadviseur psychosociale aspecten.

Autonomie

- Moet autonoom en zelfstandig kunnen werken, in volledige onafhankelijkheid
- Moet in staat zijn een eigen mentaal draagvlak te bieden
- Overleg met de preventieadviseur psychosociale aspecten is steeds mogelijk en zelfs aanbevolen

Communicatie

- Moet met medewerkers van verschillende niveaus en specialismen in de organisatie adequaat communiceren
- Zowel mondelinge als schriftelijke communicatieve vaardigheden zijn noodzakelijk
- Actief kunnen luisteren en emoties kunnen beheersen

Sociale vaardigheden

- Neutraal en onbevooroordeeld
- Integer
- Evenwichtige persoonlijkheid
- Kan omgaan met vertrouwelijke informatie en is gebonden aan het beroepsgeheim
- Kan omgaan met weerstanden en kritiek



Diplomaverenisten

Geen



Onverenigbaarheden

- De vertrouwenspersoon mag geen deel uitmaken van de werkgevers- of werknemersvertegenwoordiging in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, mag zich niet kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen en geen deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging.
- De vertrouwenspersoon mag geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel die beleidskeuzes maken. Het begrip leidinggevend personeel is niet hetzelfde als het begrip hiërarchische lijn. Onder hiërarchische lijn wordt verstaan: de leidinggevenden zowel op hoog als op laag niveau, van manager tot ploegbaas, die bevoegd zijn om opdrachten te geven aan hun ondergeschikten. Dit begrip heeft betrekking op alle leidinggevende niveaus in de hiërarchie van de onderneming en is met andere woorden ruimer dan het leidinggevend personeel. Een lid van de hiërarchische lijn mag dus de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen, op voorwaarde dat hij geen deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

Al deze onverenigbaarheden moeten ervoor zorgen dat de vertrouwenspersoon het vertrouwen van de werknemers geniet. De werknemers moeten zich bij de vertrouwenspersoon namelijk vrij kunnen uiten.