


| | | | | |
|--|---|------------------------------|---------------------|-----------------------|
|  | | Protocol | | <i>Pagina 1 van 2</i> |
| Betreft: Revisie: | Medewerkersvertrouwenspersoon (MVP) 2 | Document: Uitgifte datum: | PR-16 11-06-2024 | |

Eigenaar : Bestuurder

Dit protocol is van toepassing op medewerkers, stagiaires en vrijwilligers binnen onze organisatie.

Veilige werkplek

Een veilige werkplek is voor iedereen belangrijk. Hierbij horen collegialiteit, respectvolle bejegening van en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen. Respectvolle bejegening is een ander erkennen zoals deze is en recht doen aan zijn of haar wensen, grenzen, behoeften, eigenaardigheden, mogelijkheden en beperkingen, zelfwaarde en zelfontplooiing.

Met elkaar zorgen we voor een veilige werkplek, van iedereen wordt een actieve bijdrage gevraagd. Die actieve bijdrage heeft niet alleen met betrekking tot je eigen gedrag maar ook ten aanzien van elke vorm van ongewenst gedrag die je signaleert in je werksituatie en een ander 'overkomt'. Ongewenst gedrag moet altijd aan de orde gesteld worden, door de betrokkene aan te spreken of dit met hulp van een ander te doen.


Wat verstaan we onder ongewenste omgangsvormen?

Voorbeelden van ongewenste omgangsvormen zijn: agressie, bedreiging, discriminatie, geweld en seksuele intimidatie. Maar ook roddelen, uitsluiten, pesten en het verspreiden van geruchten zijn ongewenste omgangsvormen.

Het ingewikkelde is dat ongewenst gedrag bewust kan plaatsvinden, maar soms ook onbedoeld of onbewust. Het gaat namelijk niet om de intentie van degene die het ongewenste gedrag vertoont (de veroorzaker) maar om hoe de ontvanger het ervaart (de melder). Wat de één onschuldig vindt, kan de ander als vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend ervaren. Wij vinden het belangrijk om degene die het ongewenste gedrag ervaart serieus te nemen aangezien de negatieve effecten van ongewenst gedrag groot zijn.

Bespreken van ongewenste omgangsvormen

Het mooiste is wanneer degene die de ongewenste omgangsvormen ervaart dit bespreekt met de veroorzaker. Soms helpt het om hetgeen gebeurd is te bespreken met een leidinggevende en samen het gesprek met de veroorzaker aan te gaan, tenzij de leidinggevende de veroorzaker is. Het is altijd mogelijk om met de externe medewerkersvertrouwenspersoon in gesprek te gaan, ook als je nog niet met de veroorzaker hebt gesproken.

| | | | |
|--|---|------------------------------|-----------------------|
|  | Protocol | | <i>Pagina 2 van 2</i> |
| Betreft: Revisie: | Medewerkersvertrouwenspersoon (MVP) 2 | Document: Uitgifte datum: | PR-16 11-06-2024 |

Een melding

Wanneer je naar de medewerkersvertrouwenspersoon gaat heet dit 'een melding'.
In dit [filmpje](#) zie je hoe de medewerkersvertrouwenspersoon met zo'n melding omgaat.

Onze medewerkersvertrouwenspersoon

Binnen onze organisatie hebben wij via Facit Sabine van Pelt aangesteld als externe medewerkersvertrouwenspersoon.



Dit zijn haar contactgegevens:

Sabine.van.pelt@facit.nl

Je kunt ook het algemene telefoonnummer van Facit bellen: 0251 - 212 202 en daar vragen of Sabine je wil terugbellen.