

Uitgangspunten van een opvanggesprek

- Vertrouwelijk.
- Luisterend oor.
- Ruimte voor emotie.
- Onvoorwaardelijke steun.
- Niets doen wat de “melder” niet wil.
- Begeleiden.
- Adviseren.
- Doorverwijzen.
- Nazorg.

Arbowet 2007

Wat we bespreken tijdens de sessies is vertrouwelijk.

- Er komt niets over in je personeelsdossier.
- De werkgever komt niets te weten, als jij dat niet wilt.

Met Turn Over als extern vertrouwenspersoon voldoet een bedrijf aan zijn wettelijk verplichtingen en creëert hij een veilige werkomgeving voor alle medewerk(st)ers.

Wie is Gonny van Tussenbroek



- Ik ben een deskundig en gecertificeerd Vertrouwenspersoon (LVV).
- Ervaren mediator. Gespecialiseerd in familie- en arbeidsbemiddeling. (NMI en ADR).
- Ervaren coach/counselor (PSW).
- Goed ontwikkeld inlevingsvermogen.
- Goed luisteraar zonder oordeel.
- Onafhankelijk en betrokken.
- Oplossings- en doelgericht.

Ik ben een onafhankelijke gesprekspartner waarbij zowel vrouwen als mannen (werkgevers en werknemers) zich gehoord en begrepen voelen.

Door mezelf te blijven ontwikkelen, blijf ik op de hoogte van de laatste ontwikkelingen

Werken met plezier!

In een ideale wereld bestaan er geen problemen, doet iedereen wat hij moet doen en heeft niemand last van een ander. De realiteit is anders. Op kantoor, op school, vrijwilligerswerk en in de sport, overal waar mensen samen zijn, komen ook ongewenste omgangsvormen en integriteitschendingen voor.



Bel voor een gratis kennismakingsgesprek naar **06 216 777 88**.

Info@Turn-Over.net
www.Turn-Over.net

Werkgebied: Zuidoost Brabant.

Wat doet een vertrouwenspersoon?

Vertrouwenspersoon Ongewenst Gedrag

- Wettelijk vereist conform Arbowet 2007 .
- Verzorgen van de opvang van werknemers.
- Toetst of oplossing in informele sfeer mogelijk is.
- Informeert over mogelijke oplossingsrichtingen.
- Geeft begeleiding bij indienen van een klacht.
- Geeft voorlichting over het PSA beleid.
- Adviseert management en directie.
- Registreert en rapporteert jaarlijks; anoniem.

Vertrouwenspersoon Integriteit

- Geen wettelijke vereiste conform arbowet. (niet elk bedrijf heeft hiervoor een beleid).
- Toetst of de melding een integriteitkwesitie betreft.
- Waarborgt de anonimiteit van de melder.
- Informeert het hoogst bevoegd gezag.
- Fungeert evt. als intermediair/ adviseert melder.
- Geeft voorlichting over integriteitbeleid.
- Adviseert management en directie.
- Registreert en rapporteert jaarlijks; anoniem.

Informatie voor de medewerker

Als je last hebt van ongewenste omgangsvormen binnen het werk kan je telefonisch of via mail contact met mij opnemen en maken we een afspraak voor een persoonlijk gesprek. Je kunt dan jouw verhaal kwijt en als je wilt kan ik adviseren hoe je met de pleger in gesprek kan gaan of wie eventueel kan bemiddelen. Als je last hebt van ongewenst gedrag sta ik naast je om je zoveel mogelijk te ondersteunen en te adviseren.

Als medewerker houd je zelf de regie. Ik ben slechts adviseur, jij bepaalt uiteindelijk wat je wilt dat er gebeurt.

Als extern vertrouwenspersoon, werk ik zelf niet binnen jouw organisatie en heb ik geen leidinggevende aan wie ik verantwoording verschuldigd ben. Ik heb een geheimhoudings-verplichting (behalve op wets-overtredingen) en zal geen actie ondernemen zonder jouw toestemming.

Ook jouw naam zal door mij aan niemand bekend gemaakt worden, als jij dat niet wilt.

Informatie voor bedrijven

Uw organisatie sluit een contract af met Turn Over als vertrouwenspersoon. Vervolgens wordt binnen de organisatie mijn naam, telefoonnummer en e-mail adres bekendgemaakt aan de medewerkers. In overleg wordt gekeken op welke manier dat het beste kan.

2 x per jaar stuur ik de medewerk(st)ers een nieuwsbrief over ongewenste omgangsvormen waardoor het onderwerp actueel en bespreekbaar blijft.

Ik kan u desgewenst adviseren over het maken van beleid en het geven van voorlichting op het gebied van ongewenste omgangsvormen.

Ik schrijf voor uw organisatie een jaarverslag waarin ik geheel geanonimiseerd aangeef hoeveel casussen ik behandeld heb en wat globaal de inhoud is geweest. Het doel hiervan is dat uw organisatie zo nodig gericht beleid kan gaan voeren op het voorkomen van vormen van ongewenst gedrag.