

5.1, 2, e 5.1, 2, e

Van: 5.1, 2, e 5.1, 2, e
Verzonden: woensda 16 april 2025 18:03
Aan: 5.1, 2, e 5.1, 2, e ;
Onderwerp: documenten en toelichting nav vragen (via signal)
Bijlagen: Versterking Vertrouwenwerk.Vakkundig en
toegankelijk.14-09-2023.zonderbegroting.pdf; LVV Functieprofiel VP 2020.pdf

Beste 5.1, 2, e

Naar aanleiding van je signalbericht en de onderwerpen/vragen die je daarin naar voren brengt stuur ik je alvast wat informatie over het vertrouwenwerk, vooruitlopend op een evt gesprek na mijn verlof.

In de bijlage vind je twee documenten:

1. Het beroepsprofiel van vertrouwenspersonen zoals dat is opgesteld door de landelijke beroepsvereniging LVV. De vertrouwenspersonen van de gemeente Amsterdam (in- en extern) werken cf dit beroepsprofiel en voldoen ook aan de eisen die worden gesteld aan het verkrijgen, behouden en ontwikkelen van vakmanschap, nodig voor een registratie in het landelijk beroepenregister.
2. In september 2023 heeft het GMT het document "versterking vertrouwenwerk" vastgesteld. Daarin staat beschreven hoe het vertrouwenwerk binnen Gemeente Amsterdam is georganiseerd, wat de inhoudelijke werkvelden en taken zijn, en op welke punten (en hoe) we het vertrouwenwerk verder willen versterken. Die versterking was enige jaren daarvoor al ingezet met onder meer intensivering van gesprekken met belangrijke ketenpartners zoals P&O en (toen nog het programma, inmiddels bureau) I&D. Sinds 2020 krijgen specifieke onderwerpen extra aandacht oa in de vorm van verplichte trainingen, zoals de rol van vertrouwenspersonen bij arbeidsconflicten, en het vergroten van bewustzijn over en affiniteit met discriminatie en uitsluiting.

Wat betreft de positie van vertrouwenspersonen in de organisatie: een uitleg en toelichting vind je eveneens in het document "versterking vertrouwenwerk".

Tav je andere vragen, over de inzet van vertrouwenspersonen en de ervaring van medewerkers en van vertrouwenspersonen zelf, zou ik geholpen zijn met concretere voorbeelden. In het algemeen kan ik zeggen dat er natuurlijk situaties voorkomen die moeilijk zijn voor zowel medewerkers als voor de vertrouwenspersonen die hen bijstaan. Vertrouwenspersonen doen hun werk vanuit intrinsieke betrokkenheid en bevlogenheid. Sommige situaties voelen schrijnend en dan wensen betrokkenen weleens dat ze de mogelijkheid hadden om een oplossing aan te bieden en ook te implementeren. Zoals je wellicht weet en ook kunt opmaken uit het beroepsprofiel is het echter niet aan de vertrouwenspersoon om zich te mengen in kwesties op een manier die buiten de grenzen van hun taakomschrijving gaat en waarmee het uitgangspunt "de hulpvrager heeft en houdt regie" wordt losgelaten. Dat betekent niet dat een vertrouwenspersoon niets kan doen en niets kan betekenen. Dat is gelukkig ook niet hoe het in de regel wordt ervaren – zoals bijvoorbeeld blijkt uit het Verwey-Jonker onderzoek, waar mensen die ongewenst gedrag hebben ervaren en dit met een vertrouwenspersoon hebben besproken, in het algemeen tevreden zijn met de geboden ondersteuning.

Dat er grenzen zijn aan wat een vertrouwenspersoon kan doen is zeker waar. Als er mensen zijn die teleurstelling uiten over ondersteuning door een vertrouwenspersoon ben ik benieuwd naar hun ervaring en de context waarin die heeft plaatsgehad. Door goede informatievoorziening over de taken en werkwijze van vertrouwenspersonen kan teleurstelling vaak (maar niet altijd, en soms slechts deels) voorkomen worden. Als dat hier een rol gespeeld zou hebben dan is dat spijtig. Mede daarom is het zo belangrijk dat vertrouwenspersonen, zowel bij voorlichtingsmomenten als bij aanvang van gesprekken met hulpvragers, duidelijk aangeven waar een vertrouwenspersoon in kan bijstaan en hoe een vertrouwenspersoon te werk gaat om zo aan verwachtingsmanagement te doen.

Ik hoop met deze documenten en toelichting je vragen in elk geval deels te hebben beantwoord.

Hartelijke groet,

5.1, 2, e

5.5.1, 2, e

5.1, 2, e

Gemeente Amsterdam

M5.1, 2, e

5.1, 2, e [@amsterdam.nl](mailto:amsterdam.nl)

5.1, 2, e

5.1, 2, e