

Lang
Arbeidsrecht



**Grens-
overschrijdend
gedrag**

Het Stappenplan

Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Hoe pak je dat aan?

1

Inventariseer de risico's op omgangsvormen in uw organisatie

Maak een goede risicoanalyse (RI&E) op omgangsvormen. Wees daarbij bewust van de invloed van de bedrijfscultuur. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de verhouding van man/vrouw of wordt er gewerkt in ploegendiensten. Vaak is het hoe hiërarchischer de cultuur hoe groter de machtsverschillen en een groter risico op grensoverschrijdend gedrag. Maar ook is het goed om te onderzoeken wat er speelt als er hoog verzuim is en na te gaan hoe staat het met de fysieke veiligheid in en om het pand. Zijn er bijvoorbeeld veel kleine hoekjes waar het niet direct zichtbaar is wat er zich afspeelt.

2

Maak een plan van aanpak en creëer een veilige werkomgeving

Maak na de risicoanalyse een plan van aanpak waarin staat hoe de risico's worden geminimaliseerd en welke maatregelen worden genomen met als doel een veilige werkomgeving te creëren.

3

Stel een gedragscode op

Beschrijf daarin de duidelijke omgangsregels en gedragsregels, dus de afspraken waarin vastgelegd wordt hoe met elkaar om te gaan en welk gedrag binnen de organisatie goedgekeurd en afgekeurd wordt. Maar neem daar ook in op dat ongewenst gedrag op geen enkele manier en op geen enkel niveau accepteert (zerotolerancebeleid). Daarnaast is het belangrijk dat werknemers weten wat zij moeten/kunnen/mogen doen als zij (direct of indirect) te maken krijgen met ongewenst en/of grensoverschrijdend gedrag.

4 Maak een klachtenreglement en beschrijf de klachtenprocedure

In dit reglement wordt beschreven hoe een klacht kan worden ingediend, maar ook hoe een klacht wordt onderzocht, door wie en wat onderzocht wordt. Vermeld daarin ook hoe het zit met de uitslag en wat de consequenties van de uitslag kunnen zijn. Zorg dat de voorzitter van de klachtencommissie altijd een onafhankelijk – bij voorkeur extern- persoon is.

5 Gebruik een stappenplan of protocol voor incidenten van grensoverschrijdend gedrag.

Het gebruik hiervan draagt bij aan een zorgvuldige opvolging. En als er een incident voordoet, dan is het belangrijk snel en zorgvuldig te handelen.

6 Benoem een vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon aanstellen is niet verplicht, maar is zeker aan te raden. De aanwezigheid van een vertrouwenspersoon op de werkvloer maakt het voor werknemers laagdrempelig om tijdig hulp in te roepen. Een vertrouwenspersoon kan zowel intern als extern worden aangesteld. Belangrijk is dat de vertrouwenspersoon snel, laagdrempelig en vertrouwelijk te bereiken is voor werknemers. Spreek ook met de vertrouwenspersonen af dat deze de organisatie, gevraagd en ongevraagd, zal adviseren op het gebied van preventie van grensoverschrijdend en/of ongewenst gedrag binnen de onderneming.

7 Maak werknemers actief alert op grensoverschrijdend gedrag

Vergroot de kennis van werknemers over het ontstaan, aanwakkeren en de-escaleren van grensoverschrijdend gedrag. Maak het bespreekbaar en laat dit periodiek terugkeren. Laat de communicatie in verschillende vormen en op verschillende plekken terugkomen zoals in een nieuwsbrief maar ook tijdens teammeetings, personeelsbijeenkomsten en aparte informatie- en discussiesessies. Informeer werknemers ook over de gedragscode, klachtenreglement en de vertrouwenspersoon. Verder helpt het ook als de directie de rol van communicatie over grensoverschrijdend gedrag op zich neemt, bijvoorbeeld bij de kerstborrel en uiteraard ook voorbeeldgedrag vertoont.

8 Toezicht houden en handhaven

Laat waar nodig nader onderzoek uitvoeren, waarbij de anonimiteit gewaarborgd blijft. Dit kan bijvoorbeeld ook door grensoverschrijdend en/of ongewenst gedrag onderdeel te laten zijn van een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Mocht er een situatie bekend worden van grensoverschrijdend gedrag, neem dan ook direct actie daarop door te handhaven.

9 Maatregelen en Nazorg

Grensoverschrijdend gedrag heeft gevolgen in de organisatie. Neem maatregelen richting de pleger. Maar vang ook slachtoffers op, begeleid ze en biedt nazorg aan. Slachtoffers zijn vaak de melders, maar kunnen ook betrokkenen zijn of beklaagden waarvan is komen vast te staan dat de klacht ongegrond was.

10 Evalueer of de maatregelen het gewenste effect hebben

Blijf monitoren in de organisatie. De gevolgen van een onderzoek van grensoverschrijdend gedrag is niet voorbij als de uitslag er is en maatregelen zijn getroffen. Het kan een grote nasleep hebben wat jaren kan duren. De impact is vaak niet direct zichtbaar. Daarbij is het ook belangrijk om van de situatie te leren en vooral te zorgen dat deze niet nogmaals voorkomt.



Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer.

Is er sprake van grensoverschrijdend gedrag of dreigt zo'n situatie te ontstaan? Als werkgever heb je een zorgplicht voor een veilige werkomgeving. Wees het daarom voor want het brengt risico's voor je organisatie met zich mee. LangArbeidsrecht helpt je deze gevoelige situatie voor beide partijen tot een goed einde te brengen.

Heb je een vraag over je jouw situatie? Neem gerust contact op:

Saskia@LangArbeidsrecht.nl

+31 (0)6 3603 7201

Kijk ook op www.LangArbeidsrecht.nl