

(On)gewenst gedrag en de rol van de OR

Donderdag 20 oktober 2022

Programma

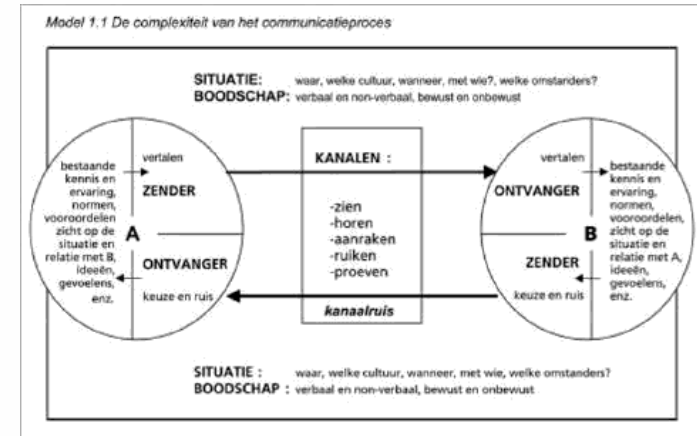
Veel OR's worstelen met de vraag hoe ze goed aan de slag kunnen gaan met het thema (on)gewenst gedrag. Helaas gebeurt het maar al te vaak dat het ongewenst gedrag op het bordje komt van de OR als situaties uit de hand zijn gelopen

- Hoe blijf je dat voor als OR en kun je je hard maken voor een preventief beleid?
- Hoe maak je grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar?
- Wat mag nou wel en wat niet en waar ligt de grens
- De invloed van de OR, rechten en mogelijkheden

Ongewenst gedrag: waar hebben we het over?

- Pesten: vervelende opmerkingen, grapjes maken ten koste van een ander, beledigen of schelden, negeren of sociaal isoleren, openlijk terechtwijzen, gebaren maken, beschadigen van eigendommen, ...
- Discriminatie: in relatie tot iemands geslacht, etnische achtergrond, handicap, seksuele voorkeur, leeftijd, ...
- Seksuele intimidatie: nafluiten, opmerkingen maken, handtastelijkheden, 'met de ogen uitkleden', ...
- Psychische agressie / intimidatie: dreigen, chanteren, achtervolgen, pesten, ...
- Verbale agressie: schelden, schreeuwen, treiteren, ...
- Fysieke agressie: slaan, vastgrijpen, ...

Ongewenst gedrag: Waar hebben we het over?



- Wie staat nu op met het idee: "Vandaag ga ik mijn collega eens een slechte dag bezorgen...."
- Intentie is meestal niet: ongewenst gedrag, maar het kan wel zo overkomen...
→ niet bedoelen, wel voelen
- Als niemand er wat van zegt, dan blijft het zo... en wordt het zelfs normaal
- En de 'dader' is zich van geen kwaad bewust en zal niet veranderen
- Iedereen heeft een rol: daders, slachtoffers en omstanders

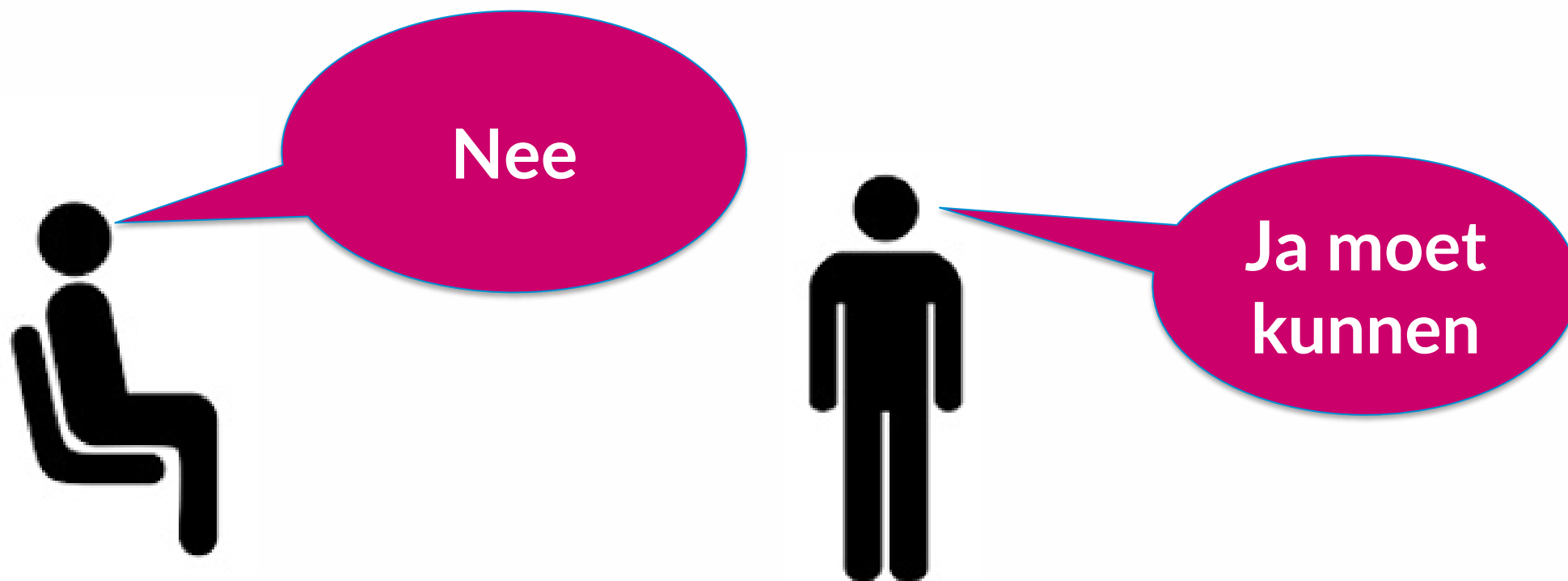
Tussen wat wordt
gezegd en niet bedoeld
en wat wordt bedoeld
en niet gezegd gaat de
meeste liefde verloren.

~ Khalil Gibran ~

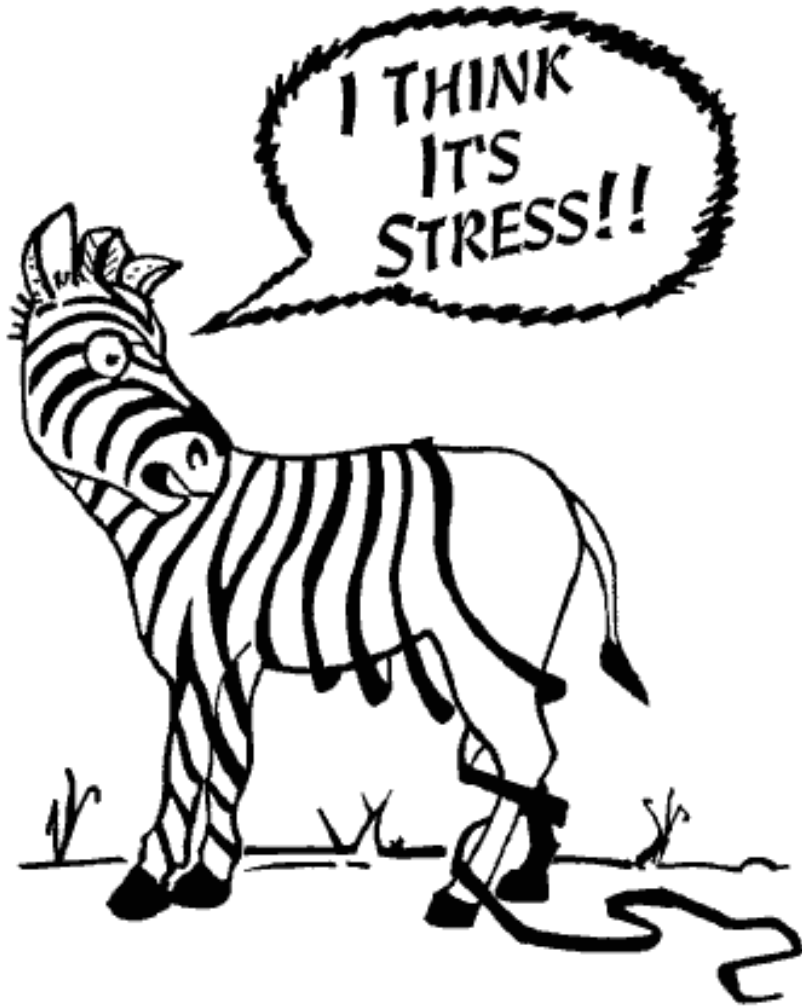
Heb je als OR wel eens signalen van ongewenst gedrag (door)gekregen?



Een geintje moet kunnen toch?



Bewustwording is belangrijk! Praat erover...



Want:

- Je kunt er goed ziek van worden
- Het geeft stress
- Stress verergert door: te lang doorgaan, geen steun zoeken en de ongrijpbaarheid
- Het is veel lastiger ingrijpen als het al is geëscaleerd

En:

- Het heeft vaak impact op de werksfeer

ZOEK HULP!



Bij wie kan je terecht over ongewenst gedrag?

Klik [hier](#)

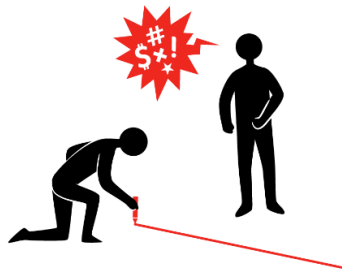
HERKEN ONGEWENST GEDRAG!



Welk omgangsvormen zijn ongewenst gedrag?

Klik [hier](#)

STEL JE GRENS!



Waar ligt de grens bij ongewenst gedrag?

Klik [hier](#)

Doe hier de Check: mijn grens

Het is niet fijn als er iets op het werk gebeurt waar jij je niet prettig bij voelt. Maar als iemand over jouw grens heen gaat, mag je dit altijd aangeven. Beantwoord onderstaande vragen om erachter te komen of iemand op het werk over jouw grens gaat.



Krijg je een naar gevoel van het gedrag van iemand op je werk?

☐ Ja ☐ Nee

DOE ER WAT TEGEN!



Wat kan je zelf doen als je ongewenst gedrag ervaart?

Klik [hier](#)

IK KIJK NIET WEG!



Wat kan je doen als je ongewenst gedrag ziet gebeuren?

Klik [hier](#)

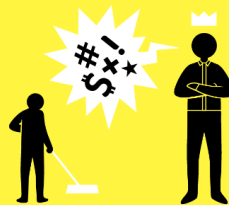
PAK JE ROL!



Wat leidinggevenden kunnen doen tegen ongewenst gedrag?

Klik [hier](#)

IÉDEREEN MOET ZICH GEDRAGEN!



Wat kan je doen bij ongewenst gedrag door de klant?

Klik [hier](#)

LET OP JEZELF!



Wat zijn de gevolgen van ongewenst gedrag?

Klik [hier](#)



Wat is ongewenst gedrag in andere culturen?

Klik [hier](#)

PLAK GEEN LABELS!

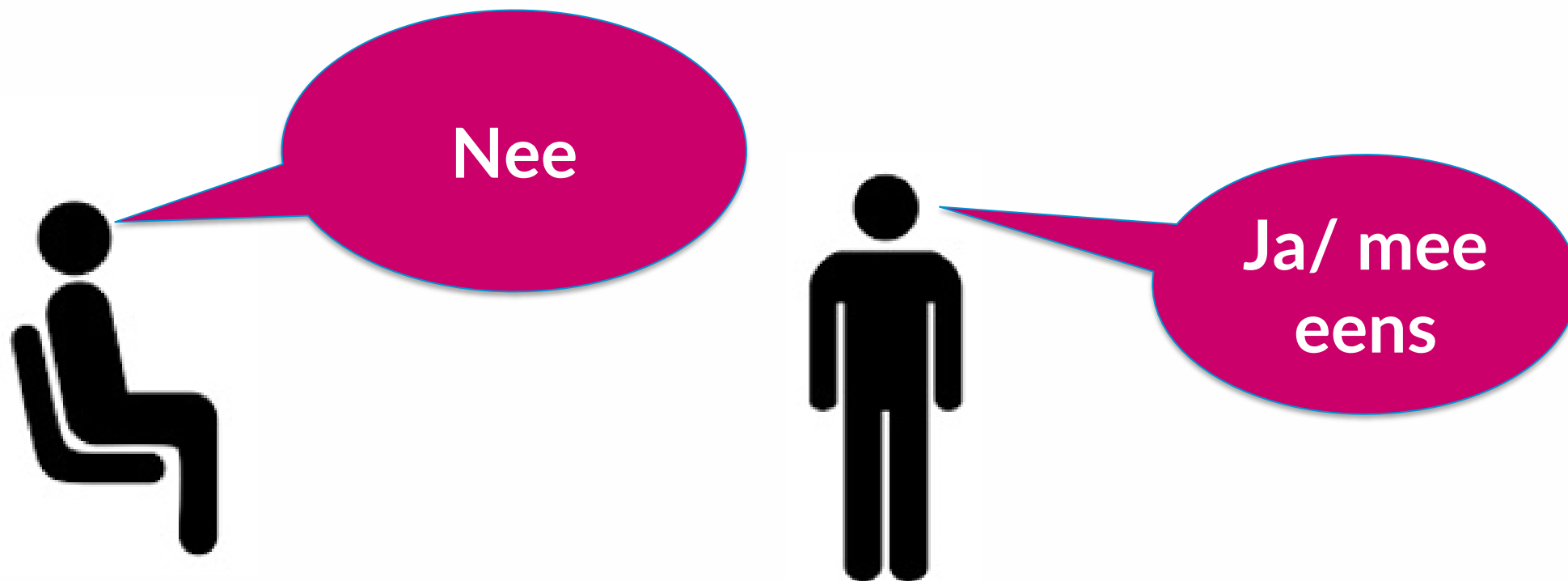


Hoe ga je discriminatie tegen?

Klik [hier](#)

Wil je graag met iemand praten?
Dat kan, [klik hier](#)

Iemand aanraken moet kunnen, toch?



Gepest worden, het kan iedereen overkomen



Vraag/ stelling

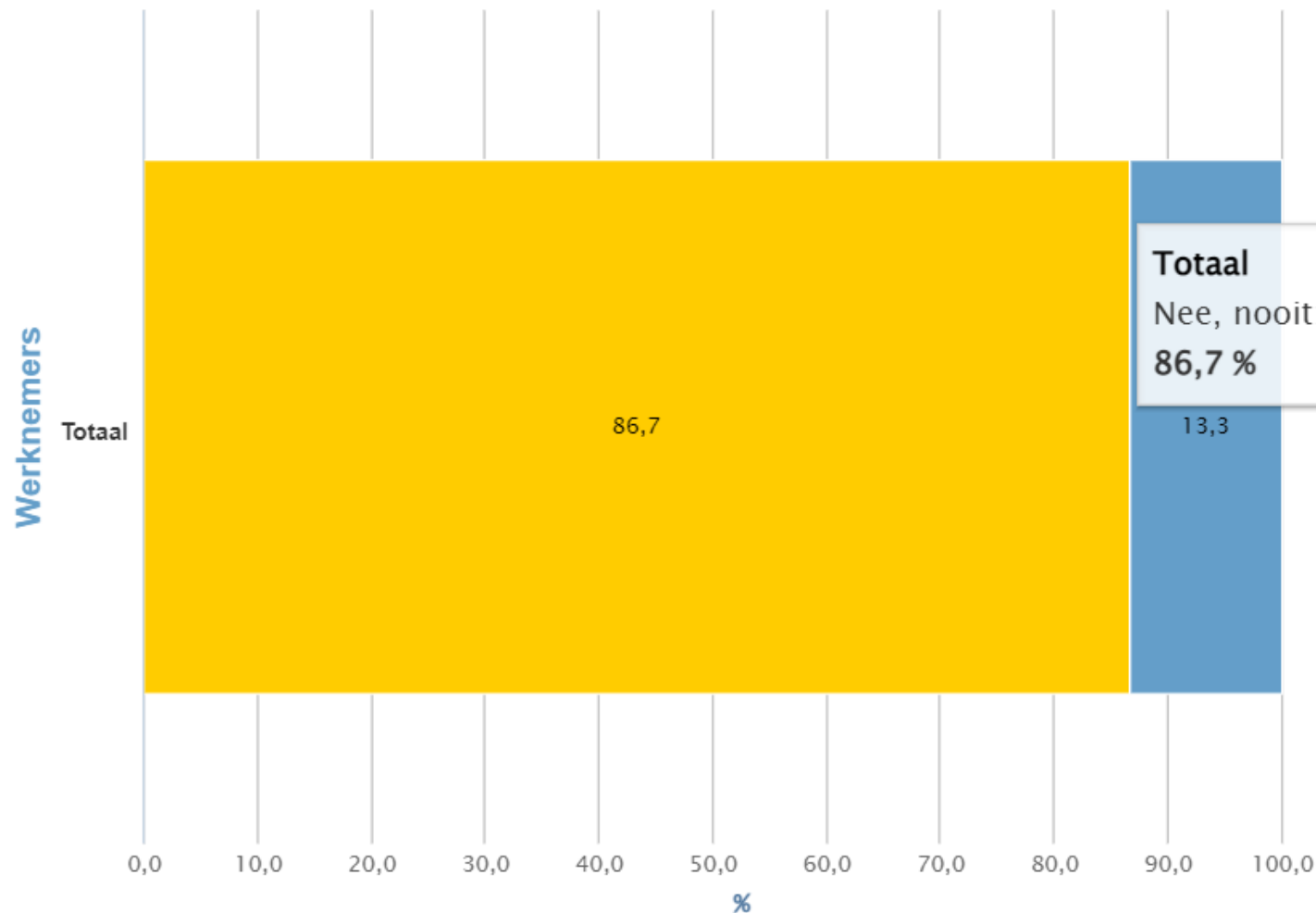
Pesterijen komen in onze organisatie voor



NEA 2021

- Intern ongewenst gedrag: 13,3% (was 12,7%)
- Intern seksuele intimidatie: 2,2% (was 1,8%)
- Intern pesten: 7% (was 6,6%)
- Intern lichamelijk geweld: 0,5% (was 0,5%)
- Intern intimidatie: 8,8% (was 8,4%)
- Intern discriminatie: 7,8% (was 7,6%)

ⓘ Ongewenst gedrag door leidinggevend en of collega's (NEA 2021)



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO/CBS)

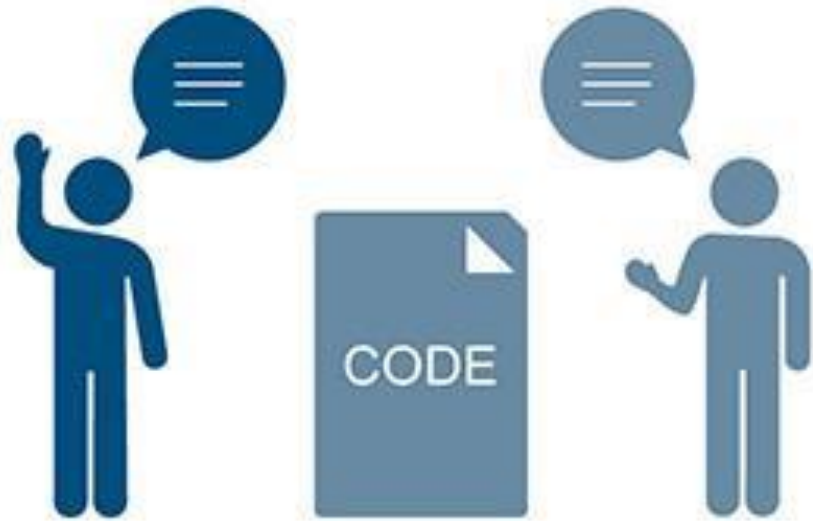
Verspreiding en gebruik van de informatie op deze site is toegestaan met vermelding van bovenstaande bron.

Vraag/ stelling

Bijna iedere dag ontvang ik wel een compliment van iemand



Gewenst gedrag: wat willen we?



Een organisatie waar mensen:

- Elkaar helpen, hulp aanbieden
- Fouten erkennen en ervan leren
- Feedback geven
- Waardering uiten
- Afspraken en beloftes nakomen
- Verantwoordelijkheid nemen
- Onderlinge verschillen op een positieve manier gebruiken,

Aanjagers van ongewenst gedrag

- Reorganisaties, veranderingen
- Hoge werkdruk, lange werktijden, hoog ziekteverzuim
- Weinig herstelmogelijkheden en regelruimte
- Slechte sfeer en collegialiteit
- Hiërarchische stijl van leidinggeven
- Familie, kennissen en relaties op het werk en/of schimmigheid daarover
- ...



De Arbowet over ongewenst gedrag (1)

Definitie in Arbowet

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA):

- De factoren **seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie** en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen

Stress:

- Een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft

Arbowet, art. 3.2:

- Werkgever voert een beleid gericht op voorkoming, en indien dat niet mogelijk is beperking van PSA

De Arbowet over ongewenst gedrag (2)

Arbobesluit, art. 2.15:

- PSA in de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en plan van aanpak
- Voorlichting over PSA-risico's en –maatregelen

In de Arbowet, art. 9:

De Nederlandse Arbeidsinspectie waarschuwen bij ernstige incidenten als het slachtoffer:

- Aan de gevolgen overlijdt
- Ernstig lichamelijk of geestelijk letsel oploopt:
 - In een ziekenhuis moet worden opgenomen
 - Blijvende schade oploopt (dit geldt ook voor psychische schade)

Wetsvoorstel vertrouwenspersoon

- Mogelijk wordt de Arbowet aangepast

Wet vertrouwenspersonen

Iedere werknemer heeft recht op een sociaal veilige werkomgeving. Dit wetsvoorstel geeft iedere werknemer een wettelijk recht op toegang tot een vertrouwenspersoon. Daarnaast versterkt dit wetsvoorstel de positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie. Het voorstel draagt daarmee bij aan het terugdringen van ongewenst gedrag op de werkvloer en het creëren van een veilige werkomgeving voor álle werknemers.

De Nederlandse Arbeidsinspectie



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



Zelfinspectie.nl

Home

Zelfinspecties ^

Over Zelfinspectie.nl

“Onze zelfinspectie laat zien waar we op let tijdens een inspectie. Doorloop de stappen en voorkom werkdruk en ongewenst gedrag

Gezond en veilig werken

Werken met gevaarlijke stoffen

Werkdruk en ongewenst gedrag

Eerlijk werken

Werkdruk en ongewenst gedrag
Voorkom werkstress (bij uw werknemers)

Een verdere
uitwerking, de
basis-
Inspectiemodule
krijg je gemaild



Wetgeving, kaders naast de Arbowet

- BW, boek 7, art. 7.658; zorgplicht werkgever
- CAO-beleid
- Arbocatalogus van je sector (als voor handen)
- Wet College voor de Rechten van de Mens (gelijke behandeling)
- Wet Huis voor Klokkenluiders



HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS



De Arbocatalogus SW

Wat is het?

Onder agressie en geweld op het werk verstaan we: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Agressie en geweld vallen in de Arbowet onder de algemene term 'psychosociale arbeidsbelasting' (PSA).

Agressie en geweld komen in verschillende vormen voor. In deze arbocatalogus delen we geweld in naar:

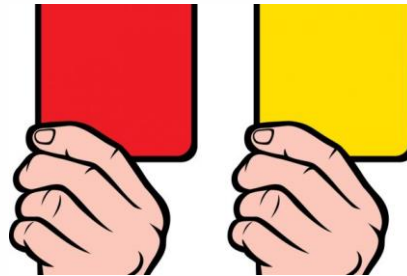
De rol van de vertrouwenspersoon

1. Opvang en begeleiding van medewerkers die last hebben van ongewenst gedrag:
 - Een luisterend oor
 - Informeren over de mogelijk te nemen stappen, bijvoorbeeld:
 - Niets doen
 - Gesprek aangaan
 - Klacht indienen is middel om te escaleren (zwaar middel)
 - Contact houden en verdere begeleiding (als nodig/ gewenst)
2. Voorlichting en advies aan de organisatie op het gebied van preventie en bestrijding van ongewenste omgangsvormen
3. Jaarlijks een geanonimiseerd jaarverslag

**Regie in
handen
van de
melder**

Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen

- Een onafhankelijke en onpartijdige commissie
- Klacht wel/niet ontvankelijk verklaren
- Als ontvankelijk verklaard:
 - Hoor en wederhoor van:
 - De klager
 - De verweerder
 - Eventuele getuigen
- Klacht wel/ niet gegrond
- Advies aan de bestuurder



Bij wie kun je je melden?

- Laagdrempelig en goed bekend
- Medewerker weet waarvoor hij waar terecht kan

Wat doe ik in geval van
ongewenst gedrag?



Beleid ongewenste omgangsvormen



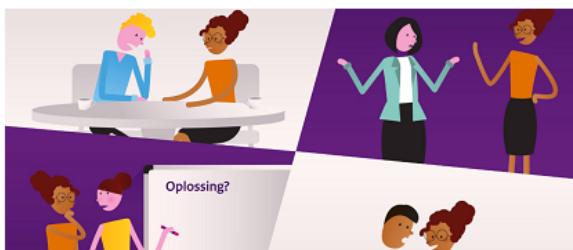
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Arboportaal > Actueel > Nieuws >

Nieuwe animatie: de rol van een vertrouwenspersoon binnen een organisatie

Nieuwsbericht | 18-10-2019 | 10:45

Welke positieve bijdrage kan een vertrouwenspersoon leveren aan het creëren van een veilige werkomgeving? Dat leggen we in minder dan twee minuten uit in deze nieuwe animatie op het Arboportaal.

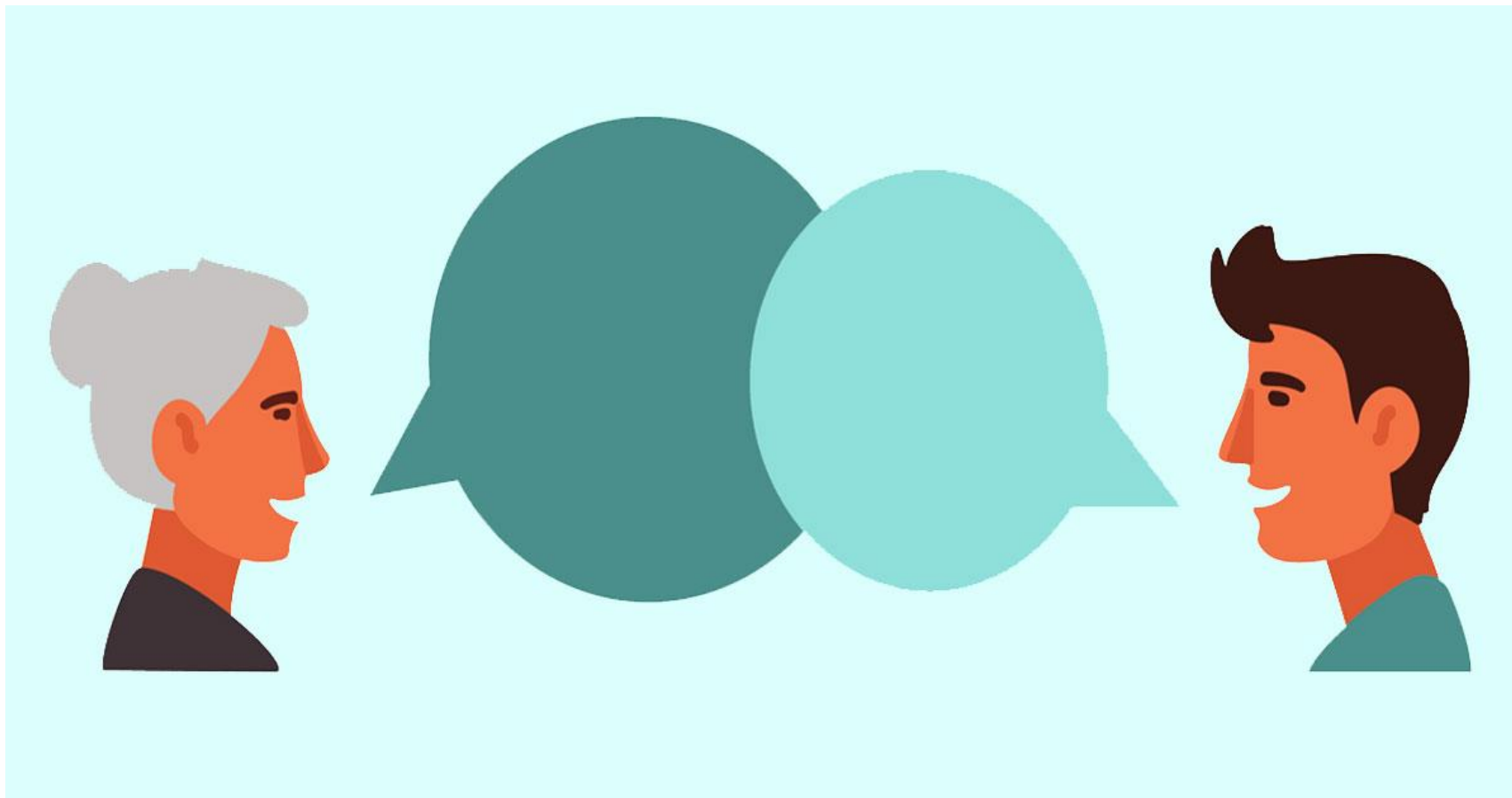


Een werkgever moet beleid voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) binnen de organisatie te voorkomen of te beperken. Dit is onder andere seksuele intimidatie, agressie, pesten en werkdruk. Eén van de mogelijke maatregelen is de inzet van een vertrouwenspersoon. Bij hem of haar kunnen medewerkers in vertrouwen melding maken van ongewenst gedrag. Belangrijk is dat de vertrouwenspersoon onafhankelijk, toegankelijk en vakbekwaam is én goed vindbaar moet zijn binnen een organisatie. Daar heeft ook een werkgever veel profijt van.

Wat zegt de
overheid?

sbi formaat
morgen start vandaag

Aanpak ongewenst gedrag & bevorderen gewenst gedrag



Praktisch: bespreken!

Interventie bij ongewenst gedrag:

- Bij voorkeur op het moment zelf, vanuit waarneming: ik zag, ik hoorde je zeggen,
- Ik-boodschap

Gesprekstechnieken:

- Neem ANNA mee = Altijd Navragen, Nooit Aannemen
- Wees een OEN = Open, Eerlijk en Nieuwsgierig: Wie, Wat, Hoe?



Belangrijke voorwaarden

- Goed 'ecosysteem', duidelijke communicatie en beleid
- Tijd maken voor een goed gesprek:
 - Agendapunt werkoverleg of workshop
 - Tijd voor aandacht voor elkaar
 - Gedoe op tafel, (m)opperen, ...
- Ook aandacht voor het goede
 - Complimenten
 - Vieren van successen
- Werk aan een gezond team:
 - Team is veilige haven, maar geen heilig huisje



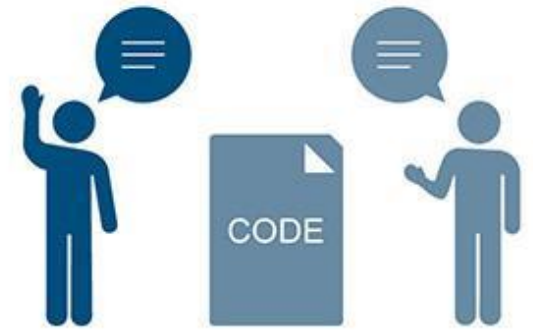
Preventie (1)



- **Regelmatig** voorlichting:
 - Bewustwording: het is ziekmakend!
 - Waar kan je terecht?
- Training leidinggevenden/ teams:
 - Voorbeeldgedrag 'Tone of the top':
 - Herkennen van signalen
 - Bespreekbaar maken binnen het team
- Veilige laagdrempelige meldcultuur

Preventie (2)

- **Werk** aan een gedragscode
- Aandacht voor gewenst gedrag: hoe hoort het eigenlijk?
 - We sluiten niemand uit, we vergeten niemand
 - We praten niet negatief over een ander, juist positief
 - We houden ons aan gemaakte afspraken.
 - We geven feedback op een positieve manier
 - We behandelen elkaar met respect, ook via social media
 - We maken geen misbruik van onze positie
 -
- Bij twijfel: niet doen; praat er over ...
- Onderzoek: Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)
- Functioneringscyclus op orde (duidelijk verwachtingenmanagement)



Rol OR

- Zelf uitdragen: het is vast besmettelijk ...
 - Medewerkers doorverwijzen
 - Goed systeem van onderzoek: diepgaande RI&E psychosociale arbeidsbelasting/ medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) met plan van aanpak!
 - Veel invloed:
 - Instemmingsrecht; denk aan:
 - Uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak
 - Regeling vertrouwenspersoon
 - ...
 - Adviesrecht; denk aan:
 - Belangrijke investeringen
 - Organisatieveranderingen
 - Faciliteiten: informatie(recht), inhuur deskundigen, ...
 - Initiatiefrecht (= sterk)
- 
- An illustration showing several hands of different colors reaching up to hold various communication and social media icons. The icons include a speech bubble with a plus sign, a speech bubble with a share symbol, a heart, a thumbs up (like) button, a Twitter bird, and a speech bubble with a plus sign. The background is a solid red color.



Twee voorbeelden: wat kan je als OR doen?

1. De OR ontvangt regelmatig signalen over intimiderend gedrag van een leidinggevende van een redelijk grote afdeling (22 medewerkers). Inmiddels heeft de OR van 5 medewerkers signalen ontvangen
2. De OR verneemt van diverse collega's dat zij zich gediscrimineerd voelen