



Overheid

GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG WAT IS HET, HOE TE VOORKOMEN EN WAT KAN DE OR?



GEDRAG

Wat verstaan we hieronder?



GEDRAG

Wat zou er onder kunnen vallen?

- Wikipedia: Gedrag is het geheel van acties en reacties van een organisme, gewoonlijk met betrekking tot de natuurlijke omgeving en de sociale omgeving.
- Uitwendig of inwendig, zichtbaar of onzichtbaar, bewust of onbewust, openlijk of heimelijk, vrijwillig of onvrijwillig, enz.

Hele studies aan wijden wat gedrag precies is.

Gedrag is hier: de zichtbare, kenbare interactie met anderen (collega's)



GRENSOVERSCHRIJDEND

Wanneer is gedrag grensoverschrijdend?



GRENSOVERSCHRIJDEND

- Als er grenzen worden overschreden, als er afspraken over hoe je met elkaar omgaat worden overschreden.
- Breed: fysiek, emotioneel, financieel, seksueel gebied
- In ieder geval geen instemming voor het gedrag van één van de partijen.



ERVARINGEN?



WAT WIJ HOREN

- Bejegening (aanspreken van medewerker in het bijzijn van anderen)
- Iemand waarschuwen en dreigen met (ernstige) consequenties (bijvoorbeeld ontslag, overplaatsen, macht)
- Niet als volwaardig behandelen (als kind aanspreken, je snapt het toch niet)
- Verkeerde informatie geven (kan achteraf als zeer negatief worden ervaren)
- Bij gesprek met onevenwichtig aantal personen zonder rol helder te maken (een tegen twee/drie)
- Toezeggingen worden mondeling gedaan (vertrouwen in de ander resulteert in vermindering zelfvertrouwen)



Wie bepaalt uiteindelijk of gedrag onwenselijk is?



DE RECHTER (ACHTERAF)



Seksuele intimidatie op het werk kan leiden tot ontslag, maar niet altijd.

© Getty Images

1 / 1

PREMIUM | Het beste van De Telegraaf

Seksuele intimidatie, maar geen ontslag op sociale werkplaats

Door MARLOU VISSER

28 jan. 2022, 11:13 in CARRIÈRE



AMSTERDAM - Sinds #metoo is er veel meer aandacht voor seksuele intimidatie. Dat betekent niet dat het altijd leidt tot ontslag van werknemers die zich er schuldig aan maken. Een sociale werkplaats in Nijmegen knijgt bij

DE WERKGEVER IN BELEID



Zoeken...



Bel ons
[079 - 3631919](tel:079-3631919)



[Home](#) [Arbeidsrecht](#) [Bestuursrecht](#) [Contractenrecht](#) [Opleidingen](#) [Nieuws](#) [Publicaties](#) [Over Vijverberg](#) [Contact](#)

[Home](#) / [Publicaties](#) / [Wsw-werkgever moet meer incasseren dan andere werkgevers](#)

Wsw-werkgever moet meer incasseren dan andere werkgevers

8 januari 2021 ARBEIDSRECHT (OVERHEID)

Geschreven door: [mr. Liselotte Straathof](#)

Onlangs heeft het hof Amsterdam in hoger beroep uitspraak gedaan over een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een werknemer met een Wsw-indicatie vanwege ernstige wanprestatie (artikel 7:686 BW). In die uitspraak besteedt het hof aandacht aan de bijzondere positie van Wsw-werkgevers (ECLI:NL:GHAMS:2020:3245). Een relevante uitspraak voor alle Wsw-werkgevers dus!

Ontbinding wegens wanprestatie

De werkgever, een SW-bedrijf, verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege ernstige wanprestatie. Artikel 7:686 BW wordt voor een ontbindingsverzoek niet vaak gebruikt. Doorgaans vraagt een werkgever ontbinding op de gronden



Ontvang onze publicaties

E-mailadres...

[Aanmelden](#) →

Volg ons op social media



MEDEWERKER ZELF! EENS?



MET ELKAAR!



OR, BESTUURDER, COLLEGA



Samen afspraken maken in de sociale omgeving van het werk

- Veiligheid en welbevinden voorop
- Uitvraag, achterbanraadpleging, MTO, gesprekken vertrouwenspersoon, gesprekken bedrijfsarts, spreekuur.
- Inzetten van de middelen die de WOR en Arbowet geven.



ARBOWET

- Artikel 1 lid 3 onder e Arbowet: psychosociale arbeidsbelasting: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen;
- Artikel 3 lid 2 Arbowet: De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting



BELEID WAAR DAN?

- RI&E (risico-inventarisatie en –evaluatie)
- ARBOCATALOGUS deelcatalogus psa.

<https://www.sbcm.nl/wp-content/uploads/2020/02/deelcatalogus-psa-170301-170407.pdf>

Maar ook interne bedrijfsregels.



TAAK OR

Instemmingsrecht

- Artikel 27 lid 1 d. : 1. De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
- d. een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid;

Sterk recht. Afdwingen dat de onderwerpen worden behandeld binnen het beleid. Gebruik maken van die achterbanraadpleging.

Artikel 32: Naleving



VRAGEN?



WAAR KAN MEN TERECHT?



Veel landelijke organisaties:

- Slachtofferhulp Nederland: 0900-0101
- Centrum Seksueel Geweld: 0800 -0188
- Mind Korrelatie: 0900 – 1450
- FNV Vertrouwenstelefoon: 088 – 368 0 333

Maar ook dichtbij:

- Vertrouwenspersoon op het werk
- Bedrijfsarts
- Leidinggevende, leidinggevende van leidinggevende, directeur

