

Webinar

Ongewenste omgangsvormen

30 januari 2024



**Ongewenste omgangsvormen op het werk:
de meldstructuur**

Terminologie

- Ongewenste omgangsvormen
- Grensoverschrijdend gedrag
- PSA: Psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting

Artikel 1 lid 3 sub e: psychosociale arbeidsbelasting:

“de factoren direct en indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen”

ISO norm 45003

Psychosociale risico's:

Combinatie van de waarschijnlijkheid van blootstelling aan werkgerelateerde gevaren van psychosociale aard, in combinatie met de ernst van het letsel en de gezondheidsschade die deze gevaren kunnen veroorzaken.

Risicofactoren

- Type organisatie: hiërarchisch / informeel
- Werktijden en werkschema's
- Flexibele contracten
- Samenstelling personeelsbestand
- Formele en informele machtsverhoudingen
- etc

Wettelijke eisen

- Arbowet: beleid voeren
- Wetgeving gelijke behandeling: geen onderscheid maken
- Wetsvoorstel vertrouwenspersonen: wacht op behandeling in Eerste Kamer

Instrumenten in de Arbowet

- Risico Inventarisatie en Evaluatie (art 5)
- Plan van aanpak (art 5 Arbowet; art 2.15 Arbobesluit)
- Evalueren en bijstellen
- Voorlichting en onderricht (artikel 8)

Het ontbreken van regelgeving

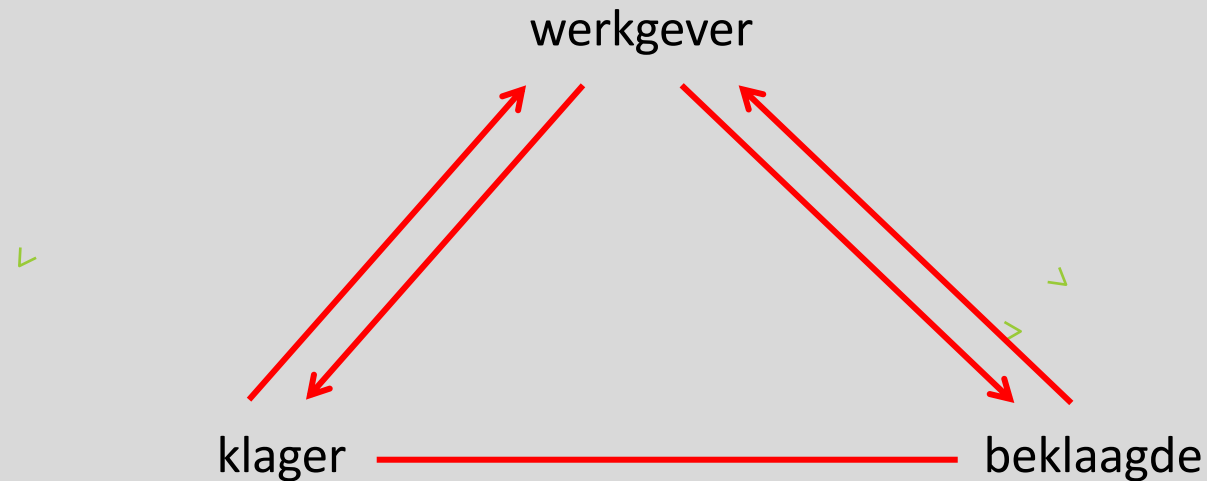
Arbowet
Preventie

is

Kantonrechter
Goed verhaal

aanvullend: ISO 45003!

Rollen bij een melding wegens ongewenst gedrag / conflicten



Dilemma's en valkuilen

- Transparantie en vertrouwelijkheid
- Beeldvorming
- De vertrouwenspersoon
- De leidinggevende
- Non actief?
- Wat doen we met de collega's?
- Een vaststellingsovereenkomst?

Geen wettelijke verplichting voor klachtenregeling en –commissie

- Uitspraak Rb. Noord-Nederland 5 april 2019, ECLI:NL:RBNNE:2019:1466
- Wel: kantonrechter

ISO en meldstructuur: artikel 8.1.2.3:

- d. Ontwikkelen van beleid en richtlijnen van de organisatie die het te verwachten werkgedrag schetsen en hoe zal worden omgegaan met onaanvaardbaar gedrag
- e. Het geven van specifieke instructies over hoe voorzienbare risico's kunnen worden beheerst, hoe te reageren als zich een incident voordoet en hoe medewerkers na een incident hulp kunnen krijgen
- g. Het geven van toegang tot of informatie over ondersteunende diensten, algemene diensten op het gebied van arbeidsgezondheidszorg, vertrouwelijke debriefing, begeleidings- en conflictbemiddelingsdiensten
- h. Het verstrekken van informatie over medewerkers over hun rechten en verantwoordelijkheden.

Een melding of klacht

Informeel:

Vertrouwenspersoon

Evt leidinggevende

Formeel:

(Klacht)onderzoek

Procedure

Klachtonderzoek

- Waarom gaat het zo vaak mis?
- Zwaar geschut en soms een valkuil
- Niet altijd de wens van de klager (m/v)
- Mediation mogelijk?

Een goede commissie

- Onafhankelijk
- Onpartijdig
- Deskundig
- Ervaren

Functie van de klachtenregeling:

- Een goede regeling biedt houvast
- Geen (of minder) paniek / chaos
- Vertrouwen

Normen voor zorgvuldig klachtonderzoek

- Vertrouwelijkheid
- Transparantie
- Hoor en wederhoor
- Getuigen horen / anonieme getuigen
- Zorgvuldige verslaglegging
- Geen benadeling
- Inzage
- Behoorlijkheidsnorm
- Termijnen!

ILO verdrag C-190 (Juni 2019)

Inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer

- Wettelijk kader voor afhandeling van klachten = normen!
- Naleving verplichtingen = capaciteit Arbeidsinspectie
- Instrumenten verschaffen voor sociaal veilig werkklimaat

Vragen?



www.mirjamdecoz.nl

mirjam.decoz@decoz-co.nl

Dank voor uw aandacht!

Deze en andere webinars zijn terug te
kijken via [www.sccm.nl/eerdere webinars](http://www.sccm.nl/eerdere_webinars)

