

Help, grensoverschrijdend gedrag!

Het is het gesprek van de dag. Grensoverschrijdend gedrag. The Voice of Holland. Ajax. De Wereld Draait Door. De NPO. En hoe zit het bij jou op de werkvloer?

Veel ondernemers kijken verbaasd als ik die vraag stel. Grensoverschrijdend gedrag? Dat gebeurt alleen bij de buurman!

Maar vergis je niet. Wie beter durft te kijken, en vooral luisteren, ontdekt dat onder het koren van de werkvloer het nodige kaf verscholen ligt. Waar mensen samenwerken, zijn conflicten en die worden niet altijd voldoende besproken en uitgesproken. Het gaat niet steeds om ernstige zaken, maar ook klein leed behoeft aandacht.

De Arbeidsomstandighedenwet verplicht de werkgever om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Dan moet je onder meer denken aan het tegengaan van seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten.

Dat beleid moet je vastleggen in een actuele RI&E, een risico-inventarisatie en -evaluatie. Heb je dat document niet, dan riskeer je een boete van de Arbeidsinspectie en sta je bij de rechter tenminste 1-0 achter.

Een checklist voor eerste hulp:

1. Maak een protocol grensoverschrijdend gedrag. Schrijf op wat je wel en niet tolereert. Maak dat document samen met de werknemers. Heb je een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dan moeten die zelfs uitdrukkelijk instemmen. Zorg ervoor dat je dat protocol aan elke (ook nieuwe) werknemer overhandigt en dat het ergens is gepubliceerd. Blijf praten over wat wel of niet kan. Hoe je veilig samenwerkt. Zo ontwikkel je een open communicatie waarin problemen eerder aan het licht komen en beter en sneller worden opgelost.
2. Stel een vertrouwenspersoon aan. Er is een wet in de maak die werkgevers met meer dan tien werknemers verplicht om een vertrouwenspersoon te hebben. Maar waarom zou je daarop wachten? Een vertrouwenspersoon is er voor de werknemer die een klacht heeft en begeleidt die werknemer bij de afhandeling van de klacht, formeel of informeel.
3. Maak een klachtenregeling. Laat weten hoe en bij wie werknemers een klacht kunnen indienen en wat dan de procedure is. Stel een klachtencommissie aan, zo nodig met daarin mensen die niets met jouw bedrijf te maken hebben en die dus volledig onafhankelijk zijn.
4. Laat onderzoek doen. Mijn ervaring als onderzoeker naar ongewenst gedrag leert dat mensen het al heel fijn vinden om een stem te krijgen. Om te worden gehoord.

Het belangrijkste: geef zelf het goede voorbeeld. Wees consequent. Communiceer als de beste. Dat levert tevreden medewerkers op.



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
 Advocaat en MfN-registermediator
RWV Advocaten
 W www.rwv.nl
 T (071) 750 22 73
 M 06 51 55 77 17