

# Arbo Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kunt u een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/arboblاد](http://www.rendement.nl/arboblاد)

## Paal en perk aan bepaald gedrag

Uw organisatie heeft de wettelijke verplichting om de risico's van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) door ongewenst gedrag tegen te gaan. Het kan hierbij gaan om agressie en geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie en pesten. Welke vorm ook aan de orde is, het beleid van uw organisatie moet hieraan paal en perk stellen. De toolbox **Snel aan de slag met de aanpak van grensoverschrijdend gedrag** zet de maatregelen voor u op een rij in de volgende stappen:

- 1 Blijf op de hoogte van de ontwikkelingen
- 2 Grensoverschrijdend gedrag in een notendop
- 3 Grensoverschrijdend gedrag voorkomen
- 4 Een vertrouwenspersoon aanstellen
- 5 Grensoverschrijdend gedrag melden
- 6 Grensoverschrijdend gedrag aanpakken
- 7 De rol van de OR bij grensoverschrijdend gedrag

Dit middenkatern geeft u een voorproefje van de tools, artikelen, antwoorden en infographics die in de toolbox de revue passeren.

**!** Ontdek de toolbox via onderstaande QR-code of op [rendement.nl/toolbox-grensoverschrijdend](https://rendement.nl/toolbox-grensoverschrijdend).



# Valt de kloof te dichten?

**Er zijn in een zakelijke setting veel situaties denkbaar waarin er geen misdrijven worden gepleegd, maar waarin tóch iemands grenzen worden overschreden. Om een oplossing te vinden voor (dreigende) conflicten op de werkvloer door grensoverschrijdend gedrag, kan men aankloppen bij een gespecialiseerde arbeidsmediator.**

Grensoverschrijdend gedrag komt in allerlei hoedanigheden, en het vormt een ernstig en nog altijd veelvoorkomend probleem. Na een melding start vaak een langdurige en complexe procedure, soms met een onafhankelijke onderzoekscommissie die moet oordelen of er juridische grenzen zijn overschreden. Vaak is dat echter niet het geval. De meldingsdrempel is idealiter juist laag, en de manier van bespreken en oplossen klein en vertrouwelijk. Hiervoor is mediation zeer geschikt.

Een mediator houdt zich naast kwesties over ziekte en ontslag bezig met het herstel van werkrelaties, ook in gevallen van grensoverschrijdend gedrag. Juist als er geen strafbare feiten hebben plaatsgevonden en collega's met elkaar door moeten of willen, is het belangrijk om het voorval bespreekbaar te maken. Het biedt een kans om samen normen te stellen voor de samenwerking en de werkrelatie te verbeteren. Ook kan mediation verdere escalatie mogelijk voorkomen.

### Gelijk

Een mediator voert allereerst afzonderlijke intakegesprekken met de betrokken partijen. Hierin kunnen zij vertellen wat er volgens hen aan de hand is, hoe ze hun eigen positie zien en wat ze eventueel willen bespreken en oplossen

met de ander. Ook toetst de mediator of er bij beide partijen voldoende inzet is om een oplossing te vinden, en of deze kwestie zich in het algemeen leent voor mediation. Als een partij namelijk alleen haar juridische gelijk wil halen of als er sprake is van een misdrijf, is arbeidsmediation niet geschikt.

### Klaren

Anders dan bij reguliere arbeidsmediation is vaak één gezamenlijk mediationgesprek voldoende om de lucht te klaren en afspraken te maken. Heel soms volgt de conclusie dat verdere samenwerking uitgesloten is. De betrokken partijen worden in het gezamenlijke gesprek regelmatig vergezeld door hun afzonderlijke vertrouwenspersonen (die vaak direct bij een melding in beeld komen). In tegenstelling tot de vertrouwenspersoon is de mediator er voor beide partijen.

### Belopen

Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer leidt (op zijn minst) tot een gevoel van sociale onveiligheid. Het kan onder meer gaan over agressie, discriminatie, (seksuele) intimidatie, (digitaal) pesten of (strafbaar) geweld. Vaak gaat het aan de

## Praktijkvoorbeeld één: het grijze gebied

Mediation kan vroegtijdig de angel uit een voorval halen: zo werkten Babette en Jan samen in de horeca en konden het goed met elkaar vinden. Hoewel ze allebei zo nu en dan met elkaar flirtten, waren er geen serieuze bedoelingen. Soms voerden ze ook buiten het werk openhartige gesprekken. Op een zeker moment maakte Babette melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag van Jan. Hij had haar op haar billen aangeraakt, zei ze, en pakte haar te vaak vast bij haar schouder. Het voelde onveilig en ongepast.

### Thuisfronten

Tot een onderzoek of aangifte kwam het niet, maar er ontstond wel commotie, zowel bij collega's als beide thuisfronten. De werkgever stelde mediation voor. In het

gesprek concludeerden ze dat ze met hun interacties ergens tussen professioneel en te amicaal verkeerden. Waar de grens daartussen lag, vonden ze lastig en bovendien erg subjectief. Jan maakte excuses voor zijn gedrag. Babette realiseerde zich dat ook Jan flink last van het voorval had. Ze wilden het voorval achter zich laten en door als collega's. Ze spraken af:

- elkaar niet meer buiten het werk om te zien;
- elkaars grenzen te respecteren;
- elkaar toestemming te geven om in het vervolg al bij het geringste ongemak elkaar daarop aan te spreken;
- wat ze zouden zeggen als hen gevraagd zou worden naar het voorval: 'Wij hebben dit besproken, afspraken gemaakt en gaan nu verder.'

goede weg is om te belopen. Dat kan een aangifte bij de politie zijn of een onafhankelijk onderzoek, maar in veel gevallen zou ook het aanbieden van mediation een eerste stap kunnen zijn.

### Vertrouwelijkheid

Een belangrijk kenmerk van mediation is vertrouwelijkheid. Niets van wat er besproken wordt, komt in een personeelsdossier of – zonder uitdrukkelijke wens van beide partijen – bij een collega of leidinggevende terecht, laat staan bij de buitenwereld. En omdat het in het normale werkende leven misschien lastig kan zijn voor een werknemer om te verwoorden wat hem dwarszit, wat dat met hem doet en waar hij behoefte aan heeft, is het de taak van de mediator om hiervoor een veilige setting te creëren, zodat een constructief gesprek kan plaatsvinden. Zo'n mediationgesprek gaat niet over waarheidsvinding, maar over het krijgen van begrip en erkenning. Belangrijk is dat de melder een gevoel van regie behoudt en dat óók de persoon tegen wie de melding is gedaan zijn of haar behoeften kan aangeven.

*Judith Stoop, MfN-registermediator,  
e-mail: [post@judithstoop.nl](mailto:post@judithstoop.nl)*

orde stellen ervan gepaard met (publieke) beschadiging van vermeende slachtoffers én vermeende daders, waardoor de situatie escaleert en polariseert. Zodra er in uw organisatie een melding wordt gedaan van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, is het raadzaam om beide partijen op de aanwezigheid van vertrouwens-

personen te wijzen. Ook de wereld van de 'beschuldigde' staat op zijn kop. Het is dan ook verstandig om terughoudend te zijn met de termen 'slachtoffer' en 'dader', omdat men hiermee polariseert en oordeelt.

De vertrouwenspersoon onderzoekt met de melder wat in dit geval een

## Praktijkvoorbeeld twee: melder had liever meteen mediation gehad

Richard en Anna draaiden samen nachtdiensten. Anna voelde zich hierbij onveilig en maakte bij haar leidinggevende melding van grensoverschrijdend gedrag van Richard. Hierop stelde de directie een onafhankelijk onderzoek in en zette Richard tijdens het onderzoek op non-actief. Na het plegen van hoor en wederhoor concludeerde de onderzoekende partij dat er geen sprake was van strafbare feiten.

### Ouder

Om afspraken te maken over hun samenwerking en om hun relatie te herstellen, kregen Richard en Anna mediation aangeboden. Tijdens de mediation bleek dat er een groot verschil was tussen hoe beide

partijen alles hadden beleefd. Zo apte Richard naar Anna dat hij haar miste toen hij een nachtdienst zonder haar draaide en noemde hij haar een sterke vrouw. Volgens Richard was dit collegiaal bedoeld. Anna vond dit echter ongemakkelijk en voelde zich in het nauw gedreven. Ze kon Richard niet remmen, onder meer omdat hij ouder was en langer in de organisatie werkte.

### Wissel

Doordat de werkgever direct een onafhankelijk onderzoek had ingesteld en was overgegaan op een op non-actiefstelling, trok het voorval – ondanks de steun van zijn gezin – een zware wissel op Richard. Dat hij twee maanden niet mocht werken en Anna

wel, resulteerde in speculaties van collega's, terwijl hij niets mocht zeggen. Anna had op haar beurt niet voorzien dat er een heel onderzoek zou worden gestart en vond dat het daardoor veel erger en groter werd dan het oorspronkelijk was.

### Toekomst

Achteraf gezien had ze na haar melding liever direct een mediationgesprek gehad. Dan hadden er meteen heldere afspraken gemaakt kunnen worden over omgangsvormen, maar ook over de communicatie richting collega's om speculaties vroegtijdig de kop in te drukken. Op die manier zouden ze in de toekomst zakelijk met elkaar om kunnen gaan.