

## ***Beleid omgangsvormen***

### **Inhoudsopgave**

Beleid .....	2
Steunpunt van het management.....	2
Creëren van draagvlak .....	2
Monitoren van beleid .....	3
Communicatie van beleid.....	3
Borging van het beleid .....	3
Inhoud van diverse wetten (voorbeeld uit gezondheidszorg).....	4

*(bron: platform seksuele intimidatie)*

## **Beleid**

De Arbo-wet richt zich op de totale beleidsvoering. Deze omvat zowel preventie als opvang en begeleiding van slachtoffers. Bij preventie kan daarbij bijvoorbeeld gedacht worden aan bouwkundige voorzieningen, organisatorische maatregelen, deskundigheidsbevordering. Voor de opvang en begeleiding gelden onderstaande voorwaarden:

- Opstellen interne klachtenprocedures.
- Aanstellen van een vertrouwenspersoon.
- Uitvoeren risicoanalyse en vastleggen preventiemaatregelen.
- Voorlichting en informatieverspreiding over rechten en plichten rond grensoverschrijdend gedrag, uitgevoerde risicoanalyses, procedures.
- Opleiding en training hiërarchische lijn en operationele medewerkers.
- Na een melding uitvoeren van incidentanalyse en feedback.

## **Steun van het management**

Een goed beleid, dat gesteund wordt door het management, is een absolute voorwaarde voor het voorkómen van ongewenste omgangsvormen waaronder (seksuele) intimidatie, (digitaal) pesten en discriminatie. Het management bepaalt in hun dagelijks gedrag wat wel en niet acceptabel gedrag is. Hun eigen gedrag is een voorbeeldfunctie en zij zijn degene die de handhaving moeten uitvoeren, het beleid beschrijft disciplinaire maatregelen bij bewezen overtreding. Op die manier wordt vertrouwen opgebouwd. Ongewenste omgangsvormen krijgt in een dergelijk klimaat minder kans. Het aanwijzen van één persoon die het beleid trekt is belangrijk om te zorgen dat het beleid eenduidig is en dat er geen zaken over het hoofd worden gezien.

## **Creëren van draagvlak**

Belangrijk is dat al in een vroeg stadium wordt gewerkt aan draagvlak voor het beleid rond gewenste omgangsvormen zodat nieuwe afspraken door een meerderheid van de medewerkers herkent en gedragen wordt. Dit betekent onder andere dat de ondernemingsraad e.a. geleidingen al in een vroeg stadium wordt betrokken bij de beleidsvormingen.

### **Monitoren van beleid**

Het monitoren van beleid van ongewenste omgangsvormen is extra belangrijk omdat een echt effect van beleid altijd enige tijd op zich laat wachten. Er moet een cultuurverandering tot stand worden gebracht, een andere manier van denken en doen. Dat kost veel tijd. Ongewenste omgangsvormen als vast agendapunt van vergaderingen. De ondernemingsraad kan een belangrijke rol spelen bij het monitoren van beleid. Een andere manier om ongewenste omgangsvormen op de agenda te houden is door het thema op te nemen in de Arbo-cyclus. Dit biedt bovendien de mogelijkheid om de kennis over incidenten vast te leggen en systematisch te werken aan verbetering.

### **Communicatie van beleid**

Duidelijke communicatie over wat in de organisatie wel en niet geoorloofd is, heeft een belangrijke preventieve werking. Om de betrokkenheid bij de afspraken te vergroten kan men de medewerkers samen respectvolle omgangsvormen en gedragsregels laten formuleren. Waarbij tevens wordt afgesproken wat gedaan wordt bij het overtreden van de regels. Indien het beleid (ook) gericht is op externe daders, dan moet de communicatie ook op hen gericht zijn.

### **Borging van het beleid**

Voor een goed en effectief preventief beleid is het belangrijk dat de organisatie beschikt over kennis, oorzaken en gevolgen van ongewenste omgangsvormen. Tevens is het van belang om gebruik te maken van de kennis die in de eigen organisatie wordt opgedaan. Hiervoor is het nodig te registreren, evalueren, en het beleid op basis hiervan bij te stellen.

Het leereffect van dergelijke evaluaties kan groot zijn, en leiden tot effectievere beleidsvormen. Om te voorkomen dat de aandacht verslapt is het van belang te zorgen voor een goede borging. Dat kan door gewenste omgangsvormen te maken tot vast onderdeel van regulier sociaal beleid en door de resultaten die bereikt worden op dit gebied te laten meewegen bij personeelsbeoordelingen.

## Inhoud van diverse wetten (voorbeeld uit gezondheidszorg)

De inhoud van de diverse wetten komt in grote lijnen neer op de verantwoordelijkheid van de organisatie / werkgever om een beleid te voeren opdat werknemers en klanten van de organisatie worden beschermd tegen ongewenste omgangsvormen. Zo wordt in de Wet op Geneeskundige Behandelingsovereenkomst (WGBO) een zorgvuldigheidsnorm aangegeven. Is de organisatie geen 'goed hulpverlener' geweest, dan kan de organisatie daarvoor aansprakelijk worden gesteld. De organisatie kan door zowel dader als slachtoffer worden aangesproken op het feit dat er verwijtbaar onvoldoende toezicht is geboden. In het Burgerlijk Wetboek en de CAO zijn het beginsel van goed werkgever- en werknemerschap vastgelegd. De werkgever moet zorgen voor onder meer goede toerusting en bescherming van het personeel. De werknemer verantwoordelijk voor goed werknemerschap en zorgvuldig handelen. Daarnaast heeft de werknemer indien deze onder de BIG-wet valt een zorgvuldigheidsplicht als hulpverlener.

Diverse vormen van ongewenste omgangsvormen zijn strafbaar, waarbij met name artikel 249 Sr van belang is omdat dit artikel handelt over 'ontucht met misbruik van gezag' waarbij een strafverzwaring geldt voor degenen die werkzaam zijn in de gezondheidszorg, of maatschappelijke zorg en ontucht pleegt met iemand die zich als hulpvrager aan zijn hulp/zorg heeft toevertrouwd.

*De wetgeving waar het om gaat:*

- Aansprakelijkheid werkgever
- Goed werkgever- en werknemerschap
- Sociaal beleid
- Arbo-wet
- Gelijke behandeling mannen en vrouwen
- Inspectierichtlijnen
- Zorgvuldigheidsplicht hulpverlener
- Kwaliteitswet (voorgenomen wijziging i.v.m. meldplicht seksueel misbruik / seksuele intimidatie)
- Onrechtmatige daad
- Wet klachtrecht cliënten zorgsector
- Strafrecht

*In de methode 'Van Incident tot Fundament' worden voostellen gedaan rond implementatie van beleid op dit onderwerp. Zie: Lammers, M., Goes A., [Van incident tot fundament – Vormgeving en implementatie van beleid rond bejegening, seksualiteit en seksueel misbruik](#), TransAct / MOVISIE, Utrecht, 2005. Lammers, M., Brants, L., [Veiligheid in de residentiële jeugdzorg – van incident tot fundament – MOVISIE, Utrecht, 2010.](#)*