

Ongewenst gedrag op het werk

PREVENTIE IS DE ESSENTIE: 6 AANBEVELINGEN

'We zien dat kleinere organisaties soms maatregelen nemen tegen ongewenst gedrag als gevolg van een incident. Beter is natuurlijk om preventief te werken. Een werkgever moet de arbeidsomstandigheden zo vormgeven dat grensoverschrijdend gedrag geen kans maakt,' geeft **Anouck Vandewalle**, Preventiedeskundige Psychosociale Risico's bij Mensura, mee.



Dit zijn haar aanbevelingen:

1.

Leg een gedragscode vast

'Kleine kmo's hebben vaak weinig formeel op papier staan. Toch moet je als werkgever duidelijk maken wat je van werknemers verwacht op het vlak van gedrag. Dat hoeft niet omslachtig te zijn. **Neem kort in het arbeidsreglement op wat je verstaat onder 'respectvol omgaan met elkaar'**: iedereen heeft een inbreng, discriminatie kan niet...'



2.

Werk mensen met dezelfde waarden aan

'Hier begint het allemaal: **geef duidelijk mee wat in je bedrijf kan en wat niet**. Werk medewerkers aan die bij je bedrijfscultuur passen en verklein zo het risico op grensoverschrijdend gedrag.'



3.

Zorg ervoor dat uw leidinggevenden mee zijn

'Leidinggevenden spelen een heel belangrijke rol in het voorkomen van psychosociale risico's. De werkgever is eindverantwoordelijk, maar van de leidinggevenden wordt verwacht dat ze een **voorbeeldfunctie** vervullen, het **eerste aanspreekpunt** zijn en **ongewenst gedrag consequent aanpakken**. In een kleinere organisatie is de werkgever vaak de leidinggevende.'



4.

Beperk ook de andere psychosociale risico's

'We zien dat in organisaties met veel stress conflicten en ongewenst gedrag gemakkelijker kunnen gedijen en escaleren. Het is trouwens verplicht om een risicoanalyse psychosociale aspecten uit te voeren. **Door de risico's in kaart te brengen, kun je ze ook beter aanpakken**. Voor meer inlichtingen hierover kunnen bedrijven terecht bij hun externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.'



5.

Stel eventueel een vertrouwenspersoon aan

'Een vertrouwenspersoon is een werknemer (zonder beslissingsbevoegdheid) die **een luisterend oor** biedt en **bemiddelt**. Het is geen wettelijke verplichting.'



'Aangeven vanaf hoeveel werknemers zo'n vertrouwenspersoon aangewezen is, vind ik moeilijk. Maar ik kan mij voorstellen dat het met het oog op de vertrouwelijkheid gevoeliger ligt bij kleinere organisaties. Een externe preventieadviseur kan de situatie dan wellicht met meer afstand benaderen.'

6.

Zorg ervoor dat uw werknemers hun opties kennen

'Bij wie kan de werknemer terecht als het toch fout loopt? **Neem de coördinaten van de vertrouwenspersoon en/of de externe preventieadviseur op in het arbeidsreglement**.'

