

Ongewenste omgangsvormen op het werk

Voorwoord

'Waar maak je je druk over? Het is toch maar een grap'.

Deze reactie komt nog wel eens voor als het gaat over ongewenste omgangsvormen op het werk. Toch kan het je behoorlijk dwars gaan zitten als je ermee te maken krijgt. Je werkplezier, je gevoel van veiligheid en zelfs je gezondheid kunnen eronder lijden. Vanzelfsprekend accepteren we geen ongewenste omgangsvormen in onze organisatie, en zorgen we voor goede begeleiding als je het onverhoopt toch meemaakt. Want iedere medewerker in ons ziekenhuis heeft recht op een plezierige en veilige werkomgeving.

Inhoud

1. Welk gedrag is ongewenst?	2
2. Wat doe je als het jou overkomt?	2
3. Wat kun je doen als je het bij een ander ziet gebeuren?	3
4. Meer informatie.....	3

1. Welk gedrag is ongewenst?

Dit verschilt van persoon tot persoon. Wat voor de één een grap is, overschrijdt bij de ander een duidelijke grens. Voorbeelden van ongewenste omgangsvormen zijn seksuele intimidatie, discriminatie, pesten en roddelen. Dit laatste lijkt onschuldig, maar het is wel de meest gemelde vorm van pesten en iemand kan er veel last van hebben. Zelfs het moeten aanhoren van dezelfde flauwe grap iedere dag, kan op den duur hinderlijk zijn.

Ongewenst gedrag heeft niet alleen te maken met persoonlijke communicatie. Ook met whatsappen, sms-en en mailen kun je te ver gaan, we spreken dan van cyberbullying.

Het is een probleem dat zowel vrouwen als mannen kunnen tegenkomen. Helaas kunnen een andere levensstijl of een andere cultuur soms al aanleiding vormen voor problemen tijdens het werk.

De grens tussen 'gewenst' en 'ongewenst' is in theorie dus niet aan te geven. Maar in praktijk is het uitgangspunt heel eenvoudig: zodra je je onprettig, gekwetst of bedreigd voelt, is er sprake van ongewenste omgangsvormen.

Wel is belangrijk om je te realiseren dat degene van wie je last hebt, zich niet altijd bewust hoeft te zijn van de hinder die je ondervindt.

2. Wat doe je als het jou overkomt?

Het belangrijkste is, dat je wat doet met je gevoel. Blijf er niet mee rondlopen, want daarmee los je het probleem hoogstwaarschijnlijk niet op. Je kunt er uiteindelijk zelfs ziek van worden. We doen hieronder een paar suggesties.

Spreek de betreffende persoon erop aan.

Maak in een gesprek met de veroorzaker duidelijk dat hij of zij voor jou te ver is gegaan. Daarmee laat je aan die persoon weten wat het, misschien onbedoelde, effect is geweest van zijn of haar gedrag. Een goed gesprek leidt misschien al tot een oplossing.

Ga naar de vertrouwenspersoon.

Als je het moeilijk vindt om de persoon zelf aan te spreken, of als het gesprek met de persoon voor je gevoel te weinig heeft opgeleverd, kun je altijd contact opnemen met één van de vertrouwenspersonen van het ziekenhuis. Deze zijn speciaal getraind in begeleiding bij dit soort problemen. Als je het lastig vindt om alleen te gaan kun je iemand meenemen die je kan bijstaan bij het gesprek.

De naam 'vertrouwenspersoon' zegt het al: deze werkt strikt vertrouwelijk. Je hoeft dus niet bang te zijn dat anderen bekend raken met jouw probleem. Jij bepaalt of je alleen wilt praten, of dat je verdere stappen wilt ondernemen.

Bemiddelaar

In overleg met de vertrouwenspersoon kun je, als je dat wilt, een bemiddelaar inschakelen. Deze organiseert en begeleidt een gesprek tussen jou en de veroorzaker en staat objectief tussen beide partijen in. Onze ervaring is dat bemiddeling tot goed resultaat kan leiden. Voorwaarde is wel dat beide partijen vrijwillig voor bemiddeling kiezen. De bemiddelaar kan een HRM-adviseur zijn, een extern deskundige maar ook iemand anders.

Klachtencommissie

Je kunt een klacht indienen bij de werknemersklachtencommissie van het GHZ. Een klacht indienen doe je niet zomaar. Leg je probleem voor aan de vertrouwenspersoon en vraag of die met je meedenkt. Een klacht die ingediend wordt bij de werknemersklachtencommissie is niet anoniem en de tegenpartij krijgt de kans om zich te verweren. De klachtencommissie velt vervolgens een

onafhankelijk oordeel. Ook is het mogelijk dat de klacht 'niet ontvankelijk' wordt verklaard, dit betekent dat de klachtencommissie hem niet in behandeling kan nemen. Uiteraard licht de commissie dan toe waarom niet.

Indien de klacht 'ontvankelijk' wordt verklaard, rapporteert de klachtencommissie aan de Raad van Bestuur en adviseert deze over de te nemen maatregel. Deze kan variëren van een officiële waarschuwing tot ontslag. Ook kan er alsnog voor bemiddeling worden gekozen.

Alle betrokken partijen kunnen rekenen op een zorgvuldige behandeling van de klacht door de klachtencommissie.

3. Wat kun je doen als je het bij een ander ziet gebeuren?

Als je ziet dat een collega last heeft van een ander kun je veel voor die persoon betekenen. Spreek de veroorzaker aan op zijn of haar gedrag. Steun je collega door duidelijk te maken dat je het gedrag van de ander afkeurt. Zoek samen naar een oplossing. Als de rest van de afdeling dat ook doet, en duidelijk maakt aan de veroorzaker dat het gedrag niet wordt getolereerd, kan het stoppen.

4. Meer informatie

Wil je meer weten over dit onderwerp dan kun je contact opnemen met een van de vertrouwenspersonen.

Vertrouwenspersonen:

	Contactgegevens
Elien de Wildt	Zie voor de contactgegevens GHZ Intern onder Adviesorganen/ Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen
Dick Eric van Dorsten	Zie voor de contactgegevens GHZ Intern onder Adviesorganen/ Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

Informatie over de werknemersklachtencommissie vind je op GHZ Intern onder Adviesraden/Werknemersklachtencommissie.

Colofon

Uitgave: Groene Hart Ziekenhuis, HRM Arbo

Productie: HRM

Juli 2018