

BUKO.



TOOLBOXMEETING GEWENSTE ONGANGSVORMEN



Discriminatie



Misbruik



Ongewenst gedrag



Seksuele intimidatie



Pesten



Agressie

INLEIDING.

Eén van onze werkgeversbeloftes is *We werken veilig*. Dat is niet voor niets. Bij BUKO vinden wij een veilige én gezonde werkomgeving belangrijk. Een werkomgeving waarin iedereen zich (psychologisch) veilig voelt en met respect behandeld wordt. Ongewenst gedrag zoals seksuele intimidatie, agressie & geweld, discriminatie en pesten horen daar niet bij.

Deze toolbox staat in het teken van ongewenste omgangsvormen, de risico's hiervan en hoe we hier binnen onze organisatie mee omgaan. Investeren in psychologische veiligheid, zoals door middel van deze voorlichting, kan het aantal veiligheidsincidenten op het werk verlagen met wel 40%*. Een werkklimaat zonder ongewenste omgangsvormen:

- draagt bij aan een betere sfeer binnen de organisatie en minder verloop;
- draagt bij aan een betere kwaliteit van het werk;
- kan een positief effect hebben op de productiviteit van werknemers;
- leidt tot betere besluitvorming en een veerkrachtige organisatie;
- kan leiden tot minder psychische en fysieke klachten.

ONDERWERPEN TOOLBOX

- Gevaren en risico's
- Ongewenste omgangsvormen
- Gedragscode
- Vertrouwenspersoon
- Huishoudelijke regels

GEVAREN EN RISICO'S.

Ongewenste omgangsvormen op de werkvloer kunnen erg grote gevolgen hebben voor jou en jouw collega's:

- Aantasting van de eigenwaarde;
- Negatieve emoties zoals angst, woede, en verdriet;
- Gevoel krijgen buitengesloten te zijn;
- Gezondheidsklachten zoals duizelingen, hoge bloeddruk, hoofd- en buikpijn, en hartkloppingen;
- Slaapproblemen, burn-outklachten en depressieve gedachten;
- Lichamelijk letsel door fysiek geweld.

Uiteindelijk kan iemand zoveel hinder ervaren van ongewenste omgangsvormen dat deze persoon niet of minder goed kan functioneren. Dit kan in bepaalde gevallen zelfs tot verzuim leiden.



ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN.

Ongewenste omgangsvormen op de werkvloer kunnen stress veroorzaken en leiden tot psychische en fysieke klachten bij de direct betrokkene(n), soms met uitval tot gevolg. Ongewenste omgangsvormen kunnen zowel in direct, als in indirect contact plaatsvinden; online en op sociale media vallen hier ook onder.



PESTEN



SEKSUELE INTIMIDATIE



DISCRIMINATIE



AGRESSIE EN GEWELD

Op de volgende sheets behandelen we de ongewenste omgangsvormen.





PESTEN.

Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dit kan verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag zijn. De gepeste kan last krijgen van allerlei negatieve emoties. Ook kan de gepeste gezondheidsklachten ontwikkelen. Pesten kan gevolgen hebben voor de organisatie zoals verminderde productiviteit, meer verzuim en verhoogde uitstroom van werknemers.

Er is sprake van pestgedrag op het werk wanneer jij of een collega herhaaldelijk:

- wordt bespot *er worden kleinerende en vernederende opmerkingen gemaakt vanwege bijvoorbeeld uiterlijk, gedrag, wijze van praten of een andere levensstijl*
- wordt buitengesloten of genegeerd *e-mails worden bewust niet beantwoord, iemand wordt niet toegelaten in whatsappgroepen met andere collega's of iemand wordt niet meegevraagd om te lunchen/wandelen*
- het werk moeilijk wordt gemaakt *bijvoorbeeld doordat steeds de rotklussen of nutteloze taken worden gegeven, opzettelijk verkeerde informatie wordt gegeven of onterecht verlof wordt geweigerd*



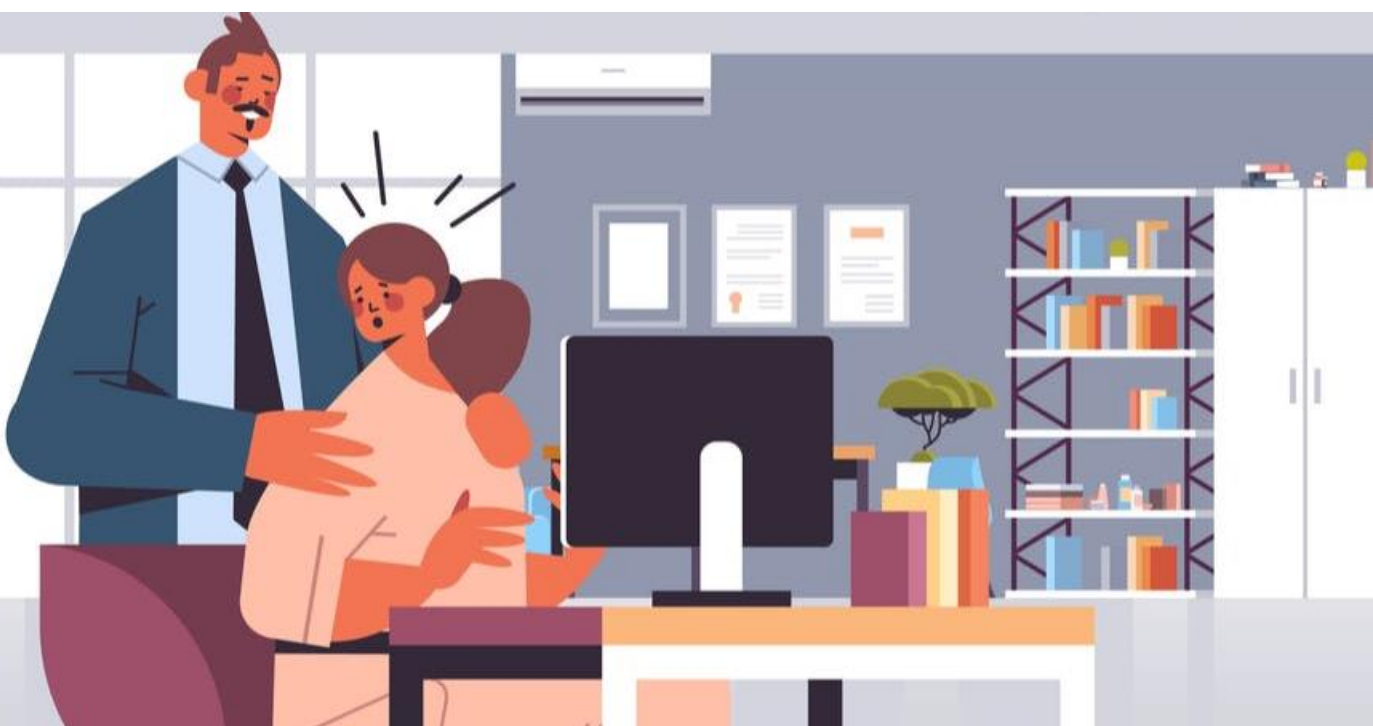


SEKSUELE INTIMIDATIE.

Seksuele intimidatie is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren. Houdt er hierbij rekening mee dat wat voor de één onschuldig is, de ander als vervelend of intimiderend kan ervaren. Naast persoonlijke grenzen zijn er grenzen bepaald binnen de organisatie en in de wet rondom seksuele intimidatie.

Er is sprake van seksuele intimidatie op de werkvloer, wanneer jij of een collega:

- te maken krijgt met dubbelzinnige opmerkingen en grapjes die te maken hebben met seksualiteit en intimiteit;
- te maken krijgt met ongepaste of seksueel getinte opmerkingen over uiterlijk en kleding;
- de weg wordt versperd of iemand te dichtbij komt;
- te maken krijgt met onnodig lichamelijk contact zoals over de schouder leunen, klap op het achterwerk geven of de jarige stevig kussen.



VOORBEELD

Voorbeeld uit de training Ongewenst gedrag in Acrentis.

Het is je opgevallen dat je vrouwelijke collega het niet fijn vindt dat jouw collega steeds dubbelzinnige opmerkingen maakt. Ze is niet op haar gemak, maar durft er ook niets van te zeggen. Wat kun je als omstander doen in deze situatie?

- Je kunt de situatie weglachen
- Je kunt hardop vragen of je collega kan stoppen met het maken van dit soort opmerkingen.
- Je kunt vragen aan de vrouwelijke collega of zij het gedrag van je collega vervelend vindt.
- Je kunt tegen haar zeggen dat je collega dit altijd bij vrouwen doet.
- Je kunt je collega onder vier ogen aanspreken op dit gedrag.

VOORBEELD

Voorbeeld uit de training Ongewenst gedrag in Acrentis.

- Je kunt de situatie weglachen
- Je kunt hardop vragen of je collega kan stoppen met het maken van dit soort opmerkingen.
- Je kunt vragen aan de vrouwelijke collega of zij het gedrag van je collega vervelend vindt.
- Je kunt tegen haar zeggen dat je collega dit altijd bij vrouwen doet.
- Je kunt je collega onder vier ogen aanspreken op dit gedrag.

Toelichting

Het beste kun je in dit geval actie ondernemen door je collega te vragen om dit soort opmerkingen niet te maken. Dit kun je direct doen, maar ook op een later moment onder vier ogen. Je kunt ook aan de vrouwelijke collega vragen of zij de opmerkingen vervelend vindt. Lach de situatie niet weg. Ook aangeven dat je collega dit altijd bij vrouwen doet, verandert niets aan de situatie.



DISCRIMINATIE.

Discriminatie is het achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur, leeftijd, arbeidsduur, -contract, seksuele geaardheid of geloof. De wet zegt dat het maken van direct en indirect onderscheid verboden is. Discriminatie is een lastig en gevoelig onderwerp. Niemand wil gediscrimineerd worden en niemand wil beschuldigd worden van discriminatie. Ook beoordeelt iedereen situaties/ opmerkingen anders.

Er is sprake van discriminatie op de werkvloer, wanneer jij of een collega:

- op basis van persoonlijke kenmerken anders wordt behandeld *zoals vaker dan anderen vervelende of minderwaardige klussen op moet knappen*;
- buitengesloten of genegeerd wordt door collega's of leidinggevende(n);
- uitgescholden of gepest wordt door collega's of leidinggevende(n);
- kwetsende grappen van collega's of leidinggevend(n) moet verduren;
- afgezonderd moet werken.



VOORBEELD

Voorbeeld uit de training Ongewenst gedrag in Acrentis.

Jullie hebben hard gewerkt vanmorgen en besluiten een frietje te halen bij de snackbar op de hoek. Je vrouwelijke collega zegt dat Sjaak al zwaar genoeg is en vraagt daarom niet of hij ook iets wil. Je vindt het niet oké dat Sjaak niet wordt gevraagd of hij wat wil eten. Je besluit daarom actie te ondernemen. Wat zou je kunnen doen?

- Je zegt tegen je vrouwelijke collega dat het niet oké is om Sjaak buiten te sluiten.
- Je besluit om zelf niet mee te gaan.
- Je legt aan Sjaak uit dat aan hem niet gevraagd wordt wat hij wil eten omdat hij erg dik is.
- Je overtuigt je vrouwelijke collega om Sjaak ook te vragen wat hij wil eten.

VOORBEELD

Voorbeeld uit de training Ongewenst gedrag in Acrentis.

- ✘ Je zegt tegen je vrouwelijke collega dat het niet oké is om Sjaak buiten te sluiten.
- Je besluit om zelf niet mee te gaan.
- Je legt aan Sjaak uit dat aan hem niet gevraagd wordt wat hij wil eten omdat hij erg dik is.
- ✘ Je overtuigt je vrouwelijke collega om Sjaak ook te vragen wat hij wil eten.

Toelichting

Het is goed als je je vrouwelijke collega overtuigt dat het discriminatie is als ze niet vraagt wat Sjaak wil eten. Ze kan het hem dan alsnog vragen. Door zelf niet mee te gaan zorg je wel dat je zelf geen onderdeel bent van de discriminatie, maar blijft Sjaak zich toch buitengesloten voelen. Ook als je hem uitlegt waarom je vrouwelijke collega niet vraagt wat hij wil eten, blijft het discriminatie en zal hij zich buitengesloten voelen.



AGRESSIE EN GEWELD.

Onder agressie en geweld worden alle verbale en fysieke handelingen verstaan waarbij een persoon wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.

Er is sprake van agressie en geweld op de werkvloer, wanneer jij of een collega:

- wordt uitgescholden *er wordt bijvoorbeeld tegen je geschreeuwd of gevloekt;*
- wordt bedreigd of geïntimideerd *bijvoorbeeld dreigen met ontslag, het niet verlengen van een contract of demotie, maar bijvoorbeeld ook bedreigingen van fysiek geweld;*
- Fysiek wordt aangevallen *geslagen, vastgegrepen, geduwd of geschopt.*

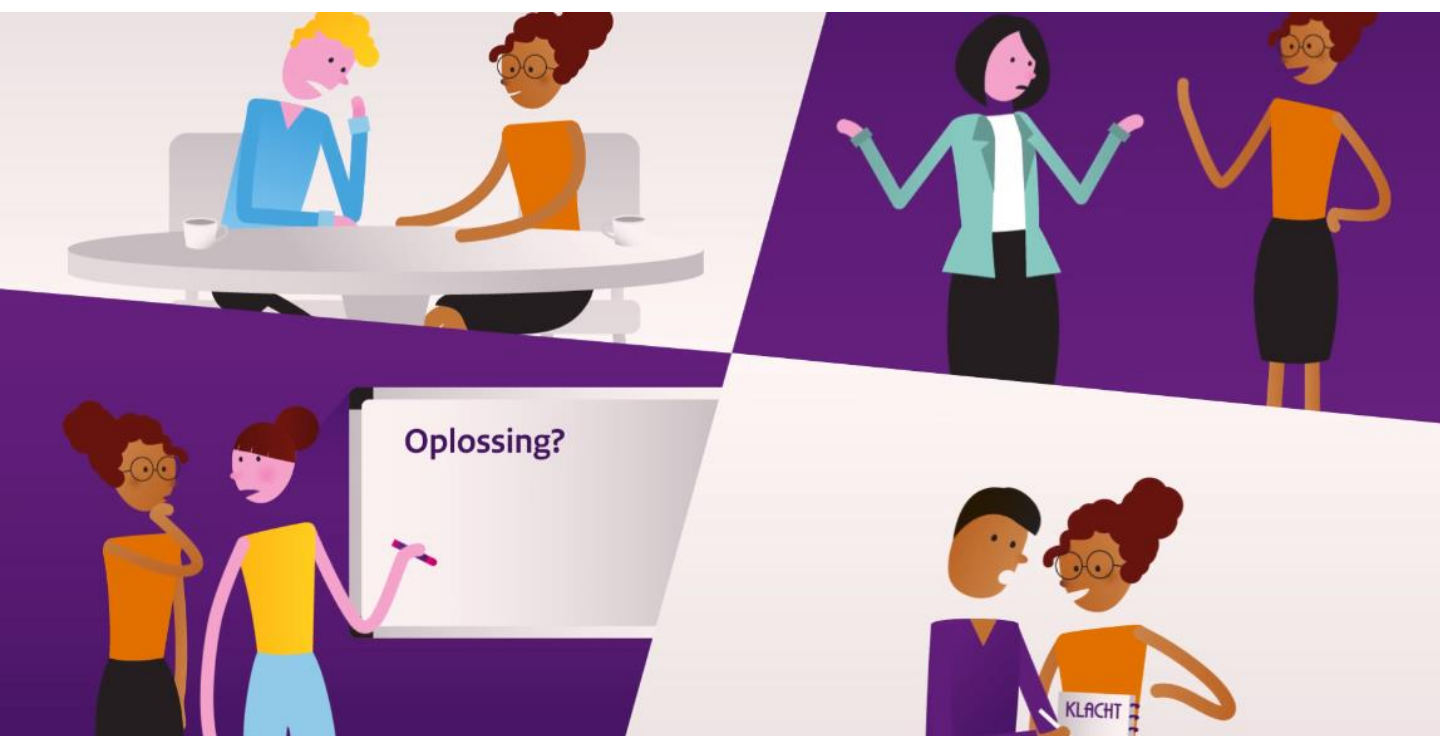


GEDRAGSCODE.

Een gezonde en veilige werkomgeving voor werknemers bevordert de sfeer, de groepsdynamiek en de productiviteit. Een prettige werksfeer draagt bij aan een sociaal veilig werkklimaat, wat ook de arbeidsprestaties ten goede komt.

Zo gaan wij met elkaar om:

- Wij zijn vriendelijk en aardig tegen onze collega's;
- Wij hebben respect voor elkaar en spreken elkaar aan bij elkaars naam;
- Wij gedragen ons eerlijk en respectvol naar iedereen;
- Wij helpen elkaar waar mogelijk;
- Wij houden ons aan afspraken en hebben regelmatig contact met elkaar;
- Wij zorgen samen voor een veilige werkomgeving en spreken elkaar aan op onveilig gedrag;
- We luisteren naar elkaar en stellen vragen aan elkaar bij onduidelijkheid.



HUISHOUDELIJKE REGELS.

Tot slot vragen wij je aandacht voor de onderstaande huishoudelijke regels. Door jezelf hieraan te houden, draag je bij aan een prettige(re) werksfeer. Alvast bedankt voor de medewerking.



We laten ruimtes netjes achter

- Hierbij gaat het om zowel werkplekken (loodsen, kantoren, projectlocaties en wagens) als om de gezamenlijke ruimtes (kantines, vergaderplekken en toiletten)
- Gebruikte vaat ruimen we zelf op in de vaatwasser (en niet erbij)
- Afval gooien we zelf weg in de juiste bak
- We maken indien nodig de tafel schoon en schuiven de stoelen weer aan
- Toiletten laten we schoon achter
- We sluiten zelf onze ramen en deuren bij vertrek
- Verlichting, airco's, radio's en andere apparatuur schakelen we uit bij vertrek
- We controleren regelmatig of er geen oud voedsel van ons in de koelkast staat



We houden rekening met elkaar

- De vaatwasser ruimen we uit wanneer nodig
- We vullen keuken- en toiletrollen aan als deze (bijna) op zijn
- We verwijderen onze aantekeningen op borden en flipovers
- We vullen printpapier aan als dit op is
- We zorgen er samen voor dat de koffiemachine aangevuld en schoon is
- We veroorzaken geen overlast door bijvoorbeeld rustig te praten en elkaar niet onnodig te storen
- We houden ons altijd aan de geldende (veiligheids)regels
- In geval van nood(oefeningen) volgen we altijd de instructies van het BHV-team op
- Voldoende lopen is goed, maar je mag natuurlijk altijd aan je collega's vragen of zij nog wat willen drinken

VEILIGHEIDSREGELS.

Ook als het gaat om veilig werken, kennen we gewenst en ongewenst gedrag. Dit gedrag kunnen we koppelen aan onze veiligheidsregels. Denk bijvoorbeeld eens aan de veiligheidsregel *ik ben een positief voorbeeld voor anderen in veiligheid*. Door gewenst gedrag te vertonen, zoals respect hebben voor je collega's, kun je een positief voorbeeld zijn voor anderen in veiligheid. Ook de veiligheidsregel *ik spreek anderen altijd aan op onveilig gedrag en onveilige situaties* kun je toepassen op de gewenste omgangsvormen. Denk maar eens terug aan het voorbeeld van Sjaak. Door het aanspreken van je collega, maak je haar bewust van haar onveilige gedrag.



IK BEN EEN POSITIEF VOORBEELD VOOR ANDEREN IN VEILIGHEID.

Doen is belangrijk en overtuigender dan praten. Toon betrokkenheid door het gewenste veiligheidsgedrag te vertonen.

IK ONDERNEEM DIRECT ACTIE BIJ EEN ONVEILIGE SITUATIE.

Wij werken veilig of niet. Altijd. We nemen geen risico's voor vlug gewin. Als er iets misgaat ondernemen we actie. Dat doen we altijd slim en veilig. Met elkaar.

IK SPREEK ANDEREN ALTIJD AAN OP ONVEILIG GEDRAG EN ONVEILIGE SITUATIES

Onveilig gedrag is altijd bespreekbaar. Iedereen kan weleens iets over het hoofd zien of een vergissing maken. Het is daarom belangrijk om op elkaar te letten en elkaar aan te spreken als er iets misgaat.

IK MELD VERBETERPUNTEN EN INCIDENTEN ZODAT WE ALS ORGANISATIE HIERVAN LEREN.

Neem ieder (bijna) ongeval serieus door deze te melden. Hier leren we van en samen maken we de organisatie beter en veiliger. En help jij soortgelijke incidenten in de toekomst te voorkomen.

Om nog even te oefenen volgen hierna nog een paar vragen over (on)gewenst gedrag.