

THEMABLAD WERKOVERLEG

ONDERWERP: Grensoverschrijdend gedrag (algemeen)

Wat verstaan wij onder grensoverschrijdend gedrag?

Grensoverschrijdend gedrag is een moeilijk te definiëren begrip. Het gaat om gedragingen waar één van de partijen niet (vrijwillig) mee instemt. Soms met grote gevolgen voor het slachtoffer. Het komt zowel offline als online voor en treft alle lagen van de bevolking. Ook binnen DZB kan dit voorkomen.

Grensoverschrijdend gedrag hangt vaak samen met macht. Wanneer twee mensen verschillende machtsposities hebben, is er geen sprake van gelijkwaardigheid. Het is voor degene met de minste macht moeilijker om een grens aan te geven, omdat die persoon afhankelijk is van degene met de meeste macht. Dit is bijvoorbeeld het geval als een leidinggevende seksueel getinte opmerkingen maakt tegen een werknemer. Als de werknemer duidelijk maakt dit niet op prijs te stellen, neemt diegene een risico. De leidinggevende is namelijk in de positie om te beslissen over de baan van de werknemer.

Mogelijke gevolgen van grensoverschrijdend gedrag.

Als iemand slachtoffer wordt van grensoverschrijdend gedrag kan dit stressklachten opleveren. Iemand kan bijvoorbeeld spanning voelen, angstig of boos zijn, huilbuien krijgen of zich terugtrekken. Iemand kan ook last krijgen van een schuldgevoel of schaamte. Dit laatste is vaak het geval bij seksueel grensoverschrijdend gedrag. Wanneer het op de werkvloer is gebeurd, kan een slachtoffer de dader of daders gaan vermijden uit angst. Het kan er ook voor zorgen dat iemand zich vaker ziekmeldt. Grensoverschrijdend gedrag heeft dus niet alleen grote gevolgen voor het slachtoffer, maar ook voor de organisatie. Het kan ervoor zorgen dat er een onveilige sfeer ontstaat waarin angst overheerst.

De meest voorkomende vormen zijn:**Ongewenst seksueel gedrag**

Dit onderwerp ligt onder een vergrootglas (o.a. #MeToo, The Voice of Holland). Opmerkingen maken over (het ondergaan van) seksuele handelingen, het bekluren of foto's maken van in bijv. kleedkamers, het stalken, zelfs achtervolgen of het ongewenst fysiek aanraken van iemand. Dit komt zowel bij vrouwen als mannen voor.

Discriminatie

Op het moment dat iemand ongelijkwaardig behandeld wordt omdat deze een andere afkomst, een ander geslacht, seksuele geaardheid, lichamelijke of geestelijke beperking of godsdienst heeft noemen we dat discriminatie. Het maken van een grapje over iemands geaardheid of buitensluiten van bijv. bepaalde bevolkingsgroepen zijn voorbeelden hiervan.

Pesten

We herkennen hier de volgende soorten pestgedrag: iemand bespottelijk maken, steeds negeren in gesprekken, uitschelden, bedreigen, vernederen, buitensluiten of kleineren. Deze pestvormen kunnen ook als discriminatie ervaren worden.

Fysiek of verbaal geweld

Het bedreigen en aanvallen, zowel fysiek als psychologisch, vallen hieronder. Bijv. schelden, kwetsende uitingen of bewust vernielen van andermans eigendom, maar ook roddelen.

Disciplinaire maatregelen.

Het is heel belangrijk een prettige werkomgeving te creëren bij DZB, waarin medewerkers zich veilig voelen. Is er sprake van onheuse bejegening? Dan treden wij op. Zo nodig leggen we dan een disciplinaire maatregel op zoals een mondelinge of schriftelijke waarschuwing of zelfs ontslag.

Om je te helpen ongewenst gedrag te bespreken in je overleg hierbij een voorbeeldcasus pesten:

Medewerker A is een wat stillere jongedame. Zij heeft licht overgewicht en is hierover eigenlijk heel onzeker. Op het werk staat een clubje collega's altijd in het middelpunt en maken onderling veel grapjes over persoonlijke dingen. Zij vinden Medewerker A aardig maar maken vaak grapjes over haar gewicht of eetgewoontes. Zij doet wel alsof het haar niets doet, maar eigenlijk wordt ze er elke keer een stukje meer onzeker over. Omdat het nu al zo lang gebeurt en ze vaak ook meelacht, vindt ze dat zij er inmiddels niets meer van kan zeggen.

Voorbeeldvragen die je bij deze casus zou kunnen stellen:

- Kunnen jullie je voorstellen dat dit voor veel mensen, zoals Medewerker A, lastig is om er iets van te zeggen?
- Wat zouden de collega's kunnen doen om af en toe te checken of hun grapjes nog gewenst zijn?
- Vinden jullie dat iedereen moet kunnen aangeven dat hij zij/zij iets niet leuk vindt, zonder daar een grappig bedoelde opmerking of negatieve reactie op te krijgen?
- Wat zou een fijne reactie zijn naar Medewerker A, als zij eindelijk de moed heeft gevonden om aan te geven dat ze het eigenlijk al lang niet leuk meer vindt?

Algemene voorbeeldvragen en stellingen voor discussie in het overleg:

- Vraag van een collega aan een andere collega: 'hoe was je weekend schatje?'. Wat vinden we daarvan? Maakt het daarbij uit of er sprake is van mannen of vrouwen?
- Schuine moppen vertellen op het werk. Wat vinden we daarvan?
- Roddelen over collega's. Waar ligt de grens?
- Geld van elkaar lenen. Kan daarbij sprake zijn van grensoverschrijdend gedrag?
- Je collega vertellen dat hij of zij (te) langzaam werkt, of het werk niet goed doet. Wat vinden we daarvan?
- Stagiaires zijn vaak (zeer) jong en hebben meestal geen werkervaring. Kan er in de omgang met een stagiair eerder sprake kan zijn van grensoverschrijdend gedrag dan bij een collega? Kun je voorbeelden geven?

Algemene tips, aanwijzingen en vragen voor het overleg:

1. Kondig ruim van tevoren aan welk Thema je in het overleg gaat bespreken
2. Deel het Gedragscodeboekje DZB en de Flyer Meldpunt problemen uit aan medewerkers die aangeven het niet te hebben
3. Bespreek een Themablad maximaal een half uur per overleg
4. Vraag de medewerkers of zij het Gedragscodeboekje DZB gelezen hebben
5. Vraag de medewerkers wat zij verwachten van hun leidinggevende(n) met betrekking tot het thema Grensoverschrijdend gedrag
6. Betrek alle deelnemers zoveel als mogelijk
7. Let op gevoeligheid over bepaalde onderwerpen bij sommige medewerkers
8. Sluit af met een rondvraag en vertel dat medewerkers met vragen terecht kunnen bij hun leidinggevende

Overige informatie:

- Gedragscodeboekje DZB Leiden: [Gedragscodeboekje](#)
- Meldpunt DZB: [Meldpunt – Handboek P&O DZB](#)
- Flyer meldpunt DZB: [Flyer](#)

