

# TOOL

## OMGAAN MET GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

### Voor wie is deze handreiking?

*Deze handreiking is bedoeld voor iedereen met een leidinggevende of toezichthoudende functie in de cultuursector.*

### Wat vind ik in deze handreiking?

*Hier vind je 11 tips om je te helpen bij het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag binnen jouw organisatie, waar je direct mee aan de slag kunt.*

---

### Hoe ga ik als toezichthouder of directie om met grensoverschrijdend gedrag binnen de organisatie?

Als bestuurder ben je verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. De toezichthouder heeft tot taak hierop toe te zien. Dit betekent dat het jouw verantwoordelijkheid is om op de hoogte te zijn van de situatie op de werkvloer, en om beleid te creëren of toetsen dat gericht is op de preventie van grensoverschrijdend gedrag.

Werkgevers zijn verplicht om te zorgen voor veiligheid en gezondheid van hun werknemers op de werkvloer. Daaronder valt het voorkomen van ongewenste omgangsvormen zoals pesten, discriminatie, agressie/geweld en seksuele intimidatie. Grensoverschrijdend gedrag is een grove inbreuk op de veilige werkomgeving en heeft een enorme impact op slachtoffers en de organisatie.

Het voorkomen van alle vormen van grensoverschrijdend gedrag vraagt een gedegen aanpak die niet in iedere culturele organisatie goed geregeld is. Deze tips geven richting bij het aan de slag gaan met dit vraagstuk.

### Tips

*Voor de raad van toezicht*

1. **Bespreek het in de raad van toezicht.** Zet op de eerstvolgende raad van toezichtvergadering (of bestuursvergadering, bij stichtingen met een bestuur-model) veilige werkomgeving op de agenda. Mogelijke bespreekpunten:

- Is er beleid vastgesteld op dit gebied? Zo, ja hoe ziet dat beleid eruit? Zo nee, hoe gaat dat er komen? Wat wordt het stappenplan?
- Is er een onafhankelijke, externe vertrouwenspersoon? Zo, ja is bij iedereen bekend (vaste werknemers, maar ook zzp'ers of klanten) wie deze vertrouwenspersoon is en hoe die te bereiken is?
- Is er een formele klachtenprocedure?
- Is de procedure/ het protocol bij een melding voor iedereen helder?

# TOOL

## OMGAAN MET GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

2. **Bespreek het met de personeelsvertegenwoordiging/OR.** Bespreek als raad van toezicht het beleid over ongewenste omgangsvormen ook met de personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad. Hoe ervaren zij de bedrijfscultuur en de veiligheid van de werkomgeving? Wat is er in hun ogen nodig?

3. **Informeel of er meldingen zijn geweest.** Informeel als raad van toezicht (via de bestuurder) bij de vertrouwenspersoon of er meldingen (uiteraard geanonimiseerd) waren in de afgelopen jaren en zo ja, wat daarmee gedaan is.

4. **Ga na of er een protocol is.** Is er een protocol voor als er zich een melding van ongewenst gedrag voordoet, of er een formele klacht is ingediend? En wat is daarbinnen de verantwoordelijkheid en rol van de raad van toezicht of het bestuur? Het van tevoren vastleggen hoe te handelen voorkomt dat je ad hoc moet reageren en zaken vergeet of verkeerd aanpakt. Denk bij zo'n protocol bijvoorbeeld aan:

- Wie informeert wie en wanneer?
- Handelen richting melder/ slachtoffer. Zorg dat de melder zich gehoord voelt en deze weet dat de melding op zorgvuldige wijze wordt behandeld. Verwijs de melder, indien nodig, door naar een instantie waar hij of zij professionele ondersteuning kan krijgen. Houd er rekening mee dat een melding vaak het topje van de ijsberg is.
- Oriënteer je op welke professionele bureaus er zijn die je, zo nodig, kunt raadplegen om je te helpen een melding of klacht zorgvuldig te behandelen. Zaken van ongewenst gedrag zijn complex en vragen zorgvuldigheid. Denk daarbij aan de positie van het slachtoffer, de positie van de beklaagde en het effect op de overige medewerkers binnen de organisatie.
- Wees erop voorbereid dat er publiciteit kan komen en bedenk hoe je daarmee om wilt gaan, richting de organisatie, media en stakeholders.

5. **Informeel je over sociale veiligheid.** Laat je samen met de directie informeren door een kenner op het gebied van ongewenst gedrag en de relatie met de hiërarchie die in iedere organisatie aanwezig is.

*Voor de directie:*

6. **Geef het goede voorbeeld.** Creëer een veilige omgeving door te laten zien dat ongewenste opmerkingen en gedrag niet getolereerd worden. Dat doe je door dit uit te dragen en door direct te handelen als het toch voorkomt. Kijk ook heel kritisch naar jezelf en je eigen rol.

Zorg voor scholing van leidinggevenden over hoe je omgaat met ongewenst gedrag en maak hier – zo nodig – middelen voor vrij.

# TOOL

## OMGAAN MET GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

7. **Bespreek het onderwerp binnen de organisatie.** Beleid opstellen voor sociale veiligheid kost tijd. Dat wil niet zeggen dat je niet meteen kunt starten met preventie. Zorg ervoor dat het onderwerp binnen je organisatie wordt besproken. Mogelijke vragen:

- Wat verstaan wij, binnen onze organisatie, onder een veilige werkomgeving?
- Hoe willen we met elkaar omgaan? Wat vinden we fijn gedrag? Waarvan zou afscheid moeten worden genomen?
- Hoe geven we elkaar feedback? Hoe spreken we elkaar aan?

Bedenk hier wel bij dat, hoewel het onderwerp nu actueel is, het toch als onveilig kan worden ervaren om het binnen de eigen organisatie openlijk te bespreken. Dit soort gesprekken voer je daarom bij voorkeur in kleine groepen (en bij voorkeur niet digitaal). Denk ook na over eventuele externe begeleiding.

8. **Doe een tevredenheidsonderzoek.** Doe als directie een tevredenheidsonderzoek onder medewerkers waar omgangsvormen nadrukkelijk in worden meegenomen. Het is goed om zo'n onderzoek elke twee jaar te doen.

9. **Stel een externe vertrouwenspersoon aan.** Overweeg als kleine organisatie, wanneer de instelling van een externe vertrouwenspersoon een te grote kostenpost is, gebruik te maken van het aanbod van de Arbodienst. Voor organisaties met minder dan 35 medewerkers, zoals die in onze sector veel voorkomen, bestaat [een speciaal pakket](#) van de Arbodienst. Hiermee krijg je toegang tot een vertrouwenspersoon indien nodig. Ook kun je hulp krijgen bij het maken van beleid rondom psychosociale arbeidsbelasting, waar ongewenst gedrag op de werkvloer onder valt.

10. **Zorg dat iedereen op de hoogte is over de vertrouwenspersoon.** Zorg ervoor dat alle medewerkers (ook net aangenomen medewerkers en bijvoorbeeld zzp'ers) op de hoogte zijn van wie de vertrouwenspersoon is en hoe ze hem of haar kunnen bereiken. Zorg dat deze informatie actief wordt verspreid en te allen tijde toegankelijk is. Maak ook andere meldpunten toegankelijk en zichtbaar.

11. **Blijf aandacht aan sociale veiligheid besteden.** Wees je er als directie van bewust dat sociale veiligheid nooit af is. Ook als je het sociaal veiligheidsbeleid goed geregeld hebt (met vertrouwenspersoon, gedragsregels en dergelijke), moet je het onderwerp blijven monitoren en bespreken. Protocollen zijn niet voldoende. Denk samen met het personeel na over hoe je het onderwerp levend kan houden, zodat het beleid gedragen wordt door de hele organisatie en er een open en blijvend veilige werkomgeving kan ontstaan en protocollen aangepast worden als dat nodig is.

# TOOL

## OMGAAN MET GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

### Meer informatie over ongewenste omgangsvormen op de werkvloer

- De Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten ontwikkelde in 2021 een [beleidskader voor sociale veiligheid in de podiumkunsten](#).
- Het [Arboportaal van het ministerie van SZW](#) heeft veel informatie.
- Praktische informatie over het opstellen van een gedragscode is te vinden bij een [Handreiking gedragscode \(on\)gewenste omgangsvormen op de werkvloer](#).
- [Mores Meldpunt](#) ongewenste omgangsvormen Nederlandse culturele en creatieve sector.
- De [vertrouwenstelefoon van de FNV](#).
- Het [College voor de Rechten van de Mens](#).