

## Adviseur bij melding

Het adviseren van organisaties bij een melding of bij het implementeren van het beleid behoort niet tot ons reguliere aanbod. Wij kunnen u wel in contact brengen met materiedeskundige adviseurs, zowel op het terrein van ongewenste omgangsvormen als van integriteit.

*“We kregen als organisatie een melding.  
Wat is de juiste aanpak?”*

We worden regelmatig gebeld om advies door leidinggevenden wanneer zij een melding binnenkrijgen. Bovenstaande vraag is een goede vraag, want een afhandeling van een melding is een precair proces. Dat vraagt om uiterste zorgvuldigheid om ieders rechten en belangen recht te doen. Het is beter u te laten begeleiden door een **materie-deskundige adviseur**, dan vast te lopen bij het behandelen van een melding. We lezen regelmatig in de media hoe de aanpak van een melding van ongewenste omgangsvormen volledig ontspoord. Handelingsverlegenheid kan leiden tot **grote schade** voor alle partijen. Vaak is dit te voorkomen door deskundige begeleiding bij alle stappen in dit proces. Elke situatie en elk proces is anders. Dit vraagt om doorlopende afstemming, bijsturing en maatwerk.

De adviseurs werken onder andere met onze escalatieladder voor leidinggevenden. Deze heeft tot doel om leidinggevenden te ondersteunen bij de aanpak van een melding van ongewenste omgangsvormen. Met enige vertaalslagen is deze escalatieladder ook bruikbaar voor een melding van integriteitsschendingen.

De aanpak van een melding door leidinggevenden heeft mogelijk ook juridische consequenties en vereist zowel inzicht in de wetgeving als inzicht in arbeidsrechtelijke rechten en plichten.

Bij ongewenste omgangsvormen heeft een werkgever niet alleen een zorgplicht op basis van de Arbowet maar ook op basis van artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek en bovendien dient hij als goed werkgever te handelen. Ook moet hij rekening houden met Cao's, Arbo-catalogus, eigen beleid en regelingen, enzovoorts.

Kortom als leidinggevende heeft u nogal wat zaken waar u rekening mee dient te houden.

De leidinggevende draagt zorg voor een veilig, integer werkklimaat voor de melder, maar tegelijkertijd doet hij recht aan de rechten en belangen van alle belanghebbenden in de situatie. De dilemma's die dit oplevert, kunnen de leidinggevende klem zetten. Dit kan leiden tot de keuze om dan maar niets te doen.

Dat is niet zonder gevaar want hoe langer een situatie van ongewenst gedrag voortduurt, hoe meer risico er is dat de organisatie als geheel gaat lijden onder sociale onveiligheid. Ook de leidinggevende kan daar slachtoffer van worden.

De volgende stap kan ook een van de andere keuzemogelijkheden van de escalatieladder zijn. Ik werk ze hieronder uit.

### **Begeleiding organisatie bij de aanpak van een melding ongewenste omgangsvormen**

Voer een opvanggesprek met de melder, bied veiligheid en bied ruimte voor verhaal en emotie. Draag er zorg voor dat het verhaal van de melder helder op tafel ligt. De leidinggevende laat ook weten aan de betrokkene, dat nu het bij leidinggevende ligt, er geen sprake meer kan zijn van niets doen en de casus vertrouwelijk houden. Immers de leidinggevende is per definitie verantwoordelijk voor de veiligheid op de werkplek en moet daartoe richting alle betrokkenen kunnen acteren.

De meest logische volgende stap voor leidinggevende is doorgaans om de andere kant van het verhaal te horen: *“Dit komt mij ter ore. Ik hoor heel graag jouw kant van het verhaal.”* Er moet eerst een gesprek met vermeende lastveroorzaker plaatsvinden.

Als je beide kanten in kaart hebt gebracht, dan kan vervolgens een situatie op meerdere manieren worden aangepakt. De keuze voor een aanpak hangt af van de specifieke situatie en in sommige gevallen kan ook rekening worden gehouden met de wens van de melder.

Keuzemogelijkheden zijn onder andere

- een bewustwordingsgesprek: de veroorzaker verantwoordelijkheid laten nemen met welgemeende excuses
- een correctiegesprek met daarbij een formele waarschuwing en aantekening in het persoonsdossier van de veroorzaker
- wanneer de veroorzaker zich niet laat aanspreken op vermeend gedrag, terwijl duidelijk is dat dit terecht is, moeten er andere interventies worden ingezet. Dit heeft dan een meer gedwongen karakter. In de escalatieladder voor leidinggevendenden zijn de mogelijke stappen allemaal verder uitgewerkt.
- wanneer coaching wordt afgewezen, moet de leidinggevende een vervolgstap nemen en de situatie nader (laten) onderzoeken of onafhankelijk extern onderzoek initiëren. Vervolgens moet hij de geadviseerde maatregelen (laten) uitvoeren.
- De geadviseerde maatregelen na onderzoek kunnen zijn: alsnog coachen op gedrag, het aanbieden van een functioneringstraject, overplaatsen, op non-actief zetten met het voornemen tot ontslag, uiteindelijk leidend tot ontslag.
- Het is van belang dat een dergelijke situatie zowel behandeld wordt als incident, maar dat het tegelijkertijd als voorbeeld wordt gedeeld met de HR-adviseur en het MT, zodat de organisatie hiervan kan leren.

Maak een zorgvuldige afweging van de voor- en nadelen van de verschillende manieren van aanpak.

*“Wij willen een lerende organisatie zijn.”*

Mensen maken fouten. Fouten maken mag. Van fouten kunnen we leren. Laten we zelf leren van onze fouten en laat de organisatie ervan leren.

Het is van grote waarde om te kijken wat de organisatie kan leren van het grensoverschrijdend gedrag dat heeft plaatsgevonden.

Enkele van onze trainers en samenwerkingspartners kunnen u als adviseur begeleiden in de aanpak van een situatie en ervan leren als organisatie.

U kunt zelf rechtstreeks contact met hen opnemen en afspraken met hen maken. Wij vervullen hierin een brugfunctie omdat wij het belangrijk vinden dat organisaties goed worden begeleid en geadviseerd.

Wij werken met hen en hebben vertrouwen in hun deskundigheid en uiteraard ook in de betrouwbaarheid die zij bieden.

We zijn blij dat we u ook in contact kunnen brengen met **senior adviseurs** wanneer u een melding krijgt van een integriteitsschending.

### **U kunt zelf rechtstreeks contact leggen met onderstaande adviseurs**

#### **Voor integriteitstekwesties:**

Marjolijn Nicolai

E: [mar.g.nicolai@gmail.com](mailto:mar.g.nicolai@gmail.com)

T: 06 39 49 06 51

Geert Vermeulen

E: [geert.vermeulen@deintegriteitscoordinator.nl](mailto:geert.vermeulen@deintegriteitscoordinator.nl)

T: 06-52884699 / 010-2134580

W: [www.deintegriteitscoordinator.nl](http://www.deintegriteitscoordinator.nl)

#### **Voor ongewenste omgangsvormen:**

Inge te Brake:

E: [ingetebrake@me.com](mailto:ingetebrake@me.com)

T: 06.53.72.24.94

Désirée van der Heijden:

E: [info@desireevanderheijden.nl](mailto:info@desireevanderheijden.nl)

T: 06 53 78 15 38

Saskia Lang:

E: [saskia@langarbeidsrecht.nl](mailto:saskia@langarbeidsrecht.nl)

T: 06-36037201

Leo ten Brink (jurist):

E: [info@tenbrink-adviesbureau.nl](mailto:info@tenbrink-adviesbureau.nl)

T: 06 53 83 51 05

Daan Limburg:

E: [daan@daanlimburg.nl](mailto:daan@daanlimburg.nl)

T: 06 51 17 35 01