

## PRAKTIJKVOORBEELD

# Preventief én proactief beleid rondom ongewenst gedrag

HZ University of Applied Sciences

---

**Pesten, discriminatie of (seksuele) intimidatie op het werk. Omdat het nog steeds te vaak voorkomt, startte minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid begin juni een landelijke campagne om aandacht te vragen voor dit probleem. Hoe gaan hogescholen om met ongewenst gedrag? Marc de Kok, arbo-coördinator, aan het woord over de aanpak bij HZ University of Applied Sciences.**

‘Spreek we over ongewenst gedrag, dan zijn er verschillende gradaties. Uit ons laatste Medewerkerstevredenheidsonderzoek bleek dat we laag scoren op zaken als agressie, pesten en geweld. Mogelijk speelt onze regio daarbij ook mee. Maar wat mij betreft is het geen vanzelfsprekendheid dat het goed gaat. Als hogeschool doen wij er dan ook alles aan om preventief een cultuur te scheppen waarbij voor iedereen bekend is wat we verstaan onder ‘goed gedrag’ én wat de procedures zijn als iemand hiervan afwijkt.’

### Regeling (on)gewenst gedrag

HZ ontwikkelde een eigen Regeling Ongewenste Omgangsvormen. En nog belangrijker, de hogeschool communiceert daar systematisch over. De Kok: ‘In de regeling hebben we voor iedereen beschreven wat (on)gewenst gedrag inhoudt, hoe je ongewenst gedrag voorkomt, hoe je het bestrijdt en tot slot, mocht er een klacht worden ingediend, hoe wij deze adequaat afhandelen. Werken aan kennis en bewustwording is stap 1. Daarom is de regeling online voor iedereen toegankelijk, maar geven we ook voorlichting via andere kanalen.’

### Introductie en inwerkprogramma

Vanaf het moment dat iemand in dienst komt, brengt HZ de kernwaarden van de hogeschool onder de aandacht. Twee belangrijke waarden – ook voor het onderlinge gedrag – zijn Integriteit en Respect. De Kok: ‘Al bij de introductie ontvangen nieuwe medewerkers uitleg over onze kernwaarden. Daaronder valt informatie over onze vertrouwenspersonen en de wegen die je kunt bewandelen als er sprake is van ongewenst gedrag. Tijdens het inwerkprogramma van nieuwe leidinggevenden besteden we ook aandacht aan dit onderwerp, aangezien zij vaak een centrale rol hebben bij de eerste signalen.’

## Vast gespreksonderwerp

Daar blijft het niet bij. HZ geeft informatie over het thema op intranet. Er is een registratiesysteem voor incidenten. Er wordt aandacht geschonken aan agressie, geweld en pesten in het MTO. De Kok: 'Bovendien is Arbo, inclusief de veiligheid van de werkomgeving, een vast onderdeel van onze gesprekkencyclus. Je zou dus bijna zeggen dat je er niet aan ontkomt.'

## Vertrouwenspersoon (m/v)

De hogeschool heeft twee vaste, interne vertrouwenspersonen. 'We hebben bewust gekozen voor een man én een vrouw. Zodat iedereen terecht kan bij degene bij wie hij of zij zich het prettigst voelt. Mocht er sprake zijn van een incident, dan stimuleren we medewerkers om eerst met de eigen leidinggevende te praten. Mocht dat gevoelig liggen, dan kunnen zij rechtstreeks contact opnemen met een van de vertrouwenspersonen.' In het uiterste geval waarbij er een klacht wordt ingediend, heeft HZ een interne klachtencommissie. Onderwerpen als seksuele intimidatie en geweld kunnen ook worden afgehandeld door de Landelijke Klachtencommissie hbo.

## Proactief handelen

De Kok: 'Zoals gezegd zijn er tot zover gelukkig weinig incidenten. Gaat er iets mis, dan is het wel fijn om te weten dat de procedures helder zijn. Zo was er enige tijd geleden een studente wiens ex-vriend op agressieve wijze verhaal kwam halen bij het klaslokaal. Zowel voor de studente als de docent een zeer vervelende situatie. We konden haar op dat moment direct koppelen aan onze vertrouwenspersoon en hebben proactief hulp van de studentenpsycholoog aangeboden.' Kortom, wat De Kok betreft zijn preventief en proactief handelen de sleutelwoorden.

## Meer lezen?

- [Praktijkvoorbeeld Regeling Ongewenste Omgangsvormen](#) met extra tips van Marc de Kok
- Alles over [ongewenst gedrag](#) (arbocatalogus hbo)

---

> [Meer praktijkvoorbeelden ongewenst gedrag](#)