

Veilig op het werk

Signalen van huiselijk geweld
bij werknemers

Stappenplan



ZUID-
HOLLAND
ZUID



gemeente
Hoeksche Waard

Beleid 10 stappenplan

In 10 stappen een effectief organisatiebeleid: 'Veilig op het werk, veilig thuis'. Je veilig voelen op het werk is een belangrijke voorwaarde voor het welzijn en de gezondheid van medewerkers. Geweld dat in de privésfeer van een werknemer plaatsvindt, kan ook gevolgen hebben voor het welzijn van deze medewerker, ook op de werkvloer. Huiselijk geweld kan iedereen overkomen, ongeacht leeftijd, gender, sociaaleconomische status, seksuele geaardheid, cultuur of etniciteit. Huiselijk geweld blijft vaak lang onopgemerkt. Escalatie van geweld kan zonder waarschuwing ontstaan en vergaande gevolgen hebben voor een werknemer, zowel thuis als op het werk. Het is daarom belangrijk dat werkgevers binnen hun organisatie beleid hebben om huiselijk geweld bij hun medewerkers tijdig te signaleren.

Beleid

Arbowetgeving verplicht werkgevers werk te maken van agressie en intimidatie op het werk, onder andere door hier middels een plan van aanpak beleid op te maken (afdeling 4, artikel 2.15). Hoe dit beleid eruitziet, is voor elke organisatie anders. De volgende tien stappen helpen u om binnen uw organisatie passend en effectief beleid te maken dat werkt voor u, uw organisatie en uw medewerkers. Meer informatie vindt u in de toolkit 'Veilig op het werk!'

Stap 1

Heeft u nog geen beleid ontwikkeld op het terrein van agressie en intimidatie op de werkvloer? Bekijk dan op welke manier dit op uw organisatie van toepassing is. Informeer uzelf hierover, eventueel samen met een Arbo adviseur. Bepaal of u voor huiselijk geweld een op zichzelf staande of integrale aanpak verkiest. Heeft u al werk gemaakt van het voorkomen en aanpakken van agressie en intimidatie op de werkvloer? Dan is het makkelijker om huiselijk geweld hier als onderdeel aan toe te voegen.

Stap 2

Formuleer een duidelijk statement. Dit is een korte en breed gecommuniceerde verklaring waarin de organisatie zegt werk te maken van de aanpak van huiselijk geweld bij werknemers en belooft of verklaart om werknemers te beschermen tegen de gevolgen van huiselijk geweld (agressie en intimidatie thuis).

Stap 3

Verklaar duidelijk waarom u hierop beleid ontwikkelt en waarom u dit als organisatie belangrijk vindt. Als voorbeeld: organisatiebeleid op het gebied van huiselijk geweld helpt u om:

- effectief werk te maken van veiligheid voor werknemers;
- tegemoet te komen aan wettelijke verantwoordelijkheden (arbo, burgerlijk wetboek en strafrecht);
- werknemers te ondersteunen en hulp te bieden/organiseren;
- een veilige werkplek te organiseren/creëren;
- een cultuur van betrokkenheid en respect te creëren;
- gezondheid en welzijn bij medewerkers te stimuleren;
- ziekteverzuim te voorkomen;
- productiviteit en effectiviteit te verhogen.

Stap 4

Zorg in het beleid voor heldere definities met voorbeelden. Termen, woorden en concepten die mensen moeten weten zijn:

- Wat is geweld?
- Wat is huiselijk geweld? Op welke manier verschilt dit van andere vormen van geweld?
- Wie kan slachtoffer zijn van huiselijk geweld?
- Wie kan betrokken zijn bij huiselijk geweld?
- Hoe vaak komt dit voor en hoe kan het zich uiten?
- Welk gedrag is onacceptabel en/of ongewenst op de werkplek?

Stap 5

Geef duidelijk aan hoe, wanneer en op wie het beleid van toepassing is. Idealiter is het beleid bedoeld voor slachtoffers van huiselijk geweld en voor iedereen die de werkplek gebruikt om huiselijk geweld te plegen (het lastig vallen van de (ex)partner via werkmail of werktelefoon).

Stel een startdatum in en een moment waarop de aanpak wordt geëvalueerd.

Om uw beleid te ontwikkelen kunt u het volgende gebruiken:

- Ontwikkel het beleid op grond van ervaringen van de eigen of andere organisatie.
- Betrek uw arbo-artsen of bedrijfsmaatschappelijk werkers bij de ontwikkeling van het beleid
- Vraag advies bij deskundigen op dit terrein, zoals de organisatie Veilig Thuis en trainingbureaus op het gebied van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling
- Informeer bij uw gemeente naar het beleid op huiselijk geweld en kindermishandeling
- Stem af met uw communicatieadviseurs over hoe je het beleid naar buiten brengt
- Zorg ervoor dat het beleid juridisch is getoetst. Zijn de te nemen

maatregelen in lijn met de huidige wetgeving in het kader van privacyrichtlijnen, wettelijke taken voor goed ondernemerschap etc.?

Stap 6

Bepaal de specifieke acties die in het beleid worden opgenomen. Hieronder vindt u een aantal voorbeelden:

- Er zijn verschillende instrumenten die u kunnen helpen in de aanpak. Het kan handig zijn om een veiligheidsplan te gebruiken:
 - Een veiligheidsplan gaat over incidenten (zoals agressie of bedreiging) op het werk die de veiligheid van medewerkers in meer of mindere mate bedreigen. In het plan (vaak een protocol) staat hoe er wordt gehandeld en welke maatregelen worden ingezet. Het is handig om vanuit dit veiligheidsplan ook na te denken hoe te handelen bij vormen van huiselijk geweld bij werknemers.
 - U kunt werken met de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling (Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling | Huiselijk geweld | Rijksoverheid.nl)
- Zorgt u voor flexibele werktijden voor personeel die met huiselijk geweld te maken heeft?
- Kan personeel kortdurend verlof nemen als zij met huiselijk geweld te maken hebben?
- Is het re-integratiebeleid voldoende toegerust op ex-slachtoffers? Is de Arbodienst en zijn Arbo- en bedrijfsartsen voldoende toegerust op de problematiek van huiselijk geweld?
- Is binnen de organisatie een ondersteuningsprogramma voor slachtoffers en/of plegers beschikbaar?
- Welke maatregelen kunt u binnen uw organisatie invoeren voor plegers van huiselijk geweld?

Kijk voor meer informatie in de toolkit.

Stap 7

Zorg dat iedereen zijn rol en verantwoordelijkheid in het beleid kent.

- Wie is waarvoor verantwoordelijk in de uitvoering van het beleid?
- Aan wie of waar kunnen signalen worden gemeld?
- Wie is verantwoordelijk om deze signalen op te pakken, welke acties moeten worden ondernomen?
- Wie is verantwoordelijk wanneer een personeelslid een Tijdelijk Huisverbod of andere justitiële maatregelen opgelegd heeft gekregen in het kader van huiselijk geweld?
- Welke rol speelt personeelszaken, de Arbo, vertrouwenspersonen en eventueel de bedrijfsmaatschappelijk werkers?
- Hoe moet het management handelen bij een crisissituatie op of bij de werkplek?

Stap 8

Zorg voor trainingen, voorlichtingen en instructies voor uw (HR-)medewerkers zodat zij hun verantwoordelijkheid binnen het beleid afdoende kunnen dragen. Leg ook vast hoe de kennis onderhouden wordt. In de toolkit vindt u informatie over het aanbod en een e-learningmodule.

Stap 9

Maak in uw beleid duidelijk dat medewerkers niet worden 'gestraft' wanneer zij signalen van huiselijk geweld melden

of hun zorgen hierover uiten. Maak duidelijk dat er geen maatregelen worden getroffen tegen slachtoffers die bij het management om hulp vragen. Laat ook plegers van huiselijk geweld weten dat wanneer zij vrijwillig hulp zoeken zij door de organisatie ondersteuning kunnen verwachten bij het vinden van professionele hulp om het geweld te stoppen.

Stap 10

Communiceer uw nieuwe beleid. Zorg ervoor dat niet alleen uw huidige, maar ook nieuwe medewerkers van dit beleid op de hoogte gebracht worden. Ondersteun het beleid met een communicatieboodschap via diverse kanalen (posters, folders, intranet, e-mail etc.). Informeer ook uw klanten en collega-organisaties over uw beleid, zodat zij weten dat u zich inzet om huiselijk geweld te stoppen!



ZUID-
HOLLAND
ZUID

H/W gemeente
Hoeksche Waard