

Aan de slag met houding en gedrag

PM-dag Medisch Ondernemen
23 mei 2019

mr.drs. Petra Kroon
petra@babelfishlegal.nl



BABELFISH
LEGAL

Inhoud

Aan de slag met houding en gedrag

- Wat bedoelen we met 'houding en gedrag'
- Juridische context
- Praktische aanpak



Houding en gedrag

Verzamelnaam voor veel verschillende probleemsituaties:

- Ongewenst gedrag = seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld
- (Sluimerend) arbeidsconflict
- Persoonlijkheidskenmerken
- Cultuur/werksfeerproblemen

Voorbeelden:

- Grote mond, ongeïnteresseerd, roddelen, drammen, mokken, werkinhoud/beleid/veranderingen ter discussie stellen, gebrek aan respect voor leidinggevende(n), te veel aandacht vragen, werk/privé niet kunnen scheiden, ...



Arbeidsconflict

Definitie arbeidsconflict volgens de STECR richtlijn:

Twee individuen, één individu en een groep of twee groepen, binnen de grenzen van een arbeidsorganisatie, hebben een arbeidsconflict als tenminste één van de partijen vindt dat de andere partij haar dwarsboomt of ergert. Dit kan betrekking hebben op arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden.”

- > Arbeidsconflicten ontstaan veelal geleidelijk
- > Vroegtijdige aandacht kan escalatie voorkomen
- > Gebruik de STECR richtlijn bij ziekmelding in combinatie met een arbeidsconflict



Houding en gedrag

NB!

- Disfunctioneren: er is sprake van het niet goed kunnen uitvoeren van het werk, ongeschikt zijn voor de functie, het niet hebben van bepaalde competenties die nodig zijn voor het goed uitvoeren van de functie
- Negatieve houding en gedrag: ligt in de sfeer van 'niet willen' in plaats van 'niet kunnen'
- Samenloop mogelijk





Juridisch kader

Verhouding werkgever/werknemer

- Gezagsverhouding
- Instructierecht werkgever
- Goed werkgever- en goed werknemerschap
- Redelijkheid billijkheid

Zorgplicht werkgever

- Veilige arbeidsomstandigheden

Bij eis wedertewerkstelling (igv schorsing) en in ontslagrecht

- Toetsing van houding en gedrag in concrete situaties



Ontslag

Ontbinding

- Als een negatieve houding en gedrag gekwalificeerd kan worden als zodanig verwijtbaar handelen of nalaten dat van de werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten
- Als een negatieve houding en gedrag leidt tot een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding

Ontslag op staande voet

- Vanwege een dringende reden
- Onverwijld geven én onverwijld meedelen aan
- Onterecht gegeven: werkgever is ernstig verwijtbaar



Kenbaarheid als voorwaarde

Kenbaarheid

- Van de norm
- Van sanctie(s)

Kenbaarheid kan op verschillende manieren ontstaan

- Gedrag is evident niet toegestaan
- De werkgever heeft beleid waardoor kenbaar is dat bepaald gedrag niet is toegestaan
- De werknemer is eerder gewaarschuwd



Aan de slag

Algemene maatregelen die de werkgever kan nemen

- Opstellen gedragsregels (beleid)
- Voorlichting geven over gedragsregels, eventueel aangevuld met coaching
- Zelf het goede voorbeeld geven (preventie)
- Klachtenregeling/vertrouwenspersoon voor ongewenst gedrag (preventie)



Aan de slag

Individuele maatregelen die een werkgever kan nemen

- Gesprekken = reageren op houding en gedrag
- Mediation / coaching
- Officiële waarschuwing
- Schorsing / non-actiefstelling
- Ontslag (in ernstige gevallen op staande voet)



Praktische tips

Let op:

- Proportionaliteit overtreding en maatregel
- Hoor en wederhoor
- Zijn er bijzondere redenen voor de negatieve houding & gedrag?
- Persoonlijke omstandigheden
- Borging dmv verslaglegging ivm opbouw dossier



Vragen en afsluiting

Hartelijk dank voor uw aandacht!

Later nog vragen?

06-21591329

petra@babelfishlegal.nl

