**Preventie van ongewenste omgangsvormen**

Ongewenste omgangsvormen krijgen steeds meer de aandacht in Nederland. Naast de uitdrukkelijke wens van de sociale partners om dit zoveel mogelijk te voorkomen, stelt de Arbowet dat werkgevers verplicht zijn om een werkomgeving te scheppen die zoveel mogelijk vrij is van seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld.

*Visie op aanpak*

Een bedrijf kan pas goed omgaan met ongewenste omgangsvormen als het van zijn taboe is ontdaan.

Bespreekbaarheid is de eerste voorwaarde. Pas daarna zijn de volgende stappen mogelijk:

* Preventieve aanpak

Het verhogen van de weerbaarheid d.m.v. trainingen en informatie-uitwisseling;

* Curatieve aanpak

Door een open beleid in alle lagen van de organisatie, dus ook de bereidheid van de medewerkers, kunnen stress en psychische schade voorkomen worden:

* Meetbaarheid

De registratie in het hele bedrijf dient gelijk te zijn.

Van een succesvol beleid kan men spreken als medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen in hun welzijn. De medewerker speelt zelf een belangrijke rol in dit beleid.

**Checklist preventieve maatregelen ter ondersteuning voor de preventiemedewerker:**

*Voorzieningen in en om het gebouw*

* Kan op risicoplaatsen het zicht en de verlichting worden verbeterd?
* Kan de zichtbaarheid van de toegang worden verbeterd, zodat bezoekers kunnen worden gecontroleerd?
* Kunnen er betere technische veiligheidsmaatregelen worden getroffen [alarminrichtingen]?

*Checkpunten voor de leiding*

* Kan het beleid t.a.v. ongewenste omgangsvormen worden verbeterd en beter bekend worden gemaakt?
* Zijn de medewerkers op de hoogte van hun rechten en verantwoordelijkheden?
* Is er een procedure in geval van een incident? Is deze up to date?
* Kan de communicatie tussen medewerkers onderling en de leiding worden verbeterd?
* Wordt in de risicobeoordeling voldoende aandacht gegeven aan dit probleem?
* Kan er veiliger werkmethoden ingevoerd worden [bv bij avond en nachtdiensten]
* Is er gezorgd voor een opvangstructuur ?

*Gedragsstrategieën*

* Zijn de medewerkers opgeleid in niet-agressieve strategieën om op conflicten te reageren of deze op te lossen?
* Is hun geleerd de eerste tekenen van agressie en situaties die hiertoe kunnen leiden te herkennen?

*Voorlichting en samenwerking*

* Zijn rechtshandhavingsinstanties [politie] betrokken bij relevante voorlichtingsprogramma’s?
* Wordt positief gedrag, verdraagzaamheid en respect jegens andere aangemoedigd?