



KNAW-beleid: regeling (on)gewenste omgangsvormen

Deze regeling vervangt de KNAW klachtenregeling 'Onacceptabel gedrag' die dateert uit 1996. De oude regeling voldeed niet meer aan de eisen die hieraan tegenwoordig worden gesteld. Daarnaast wenst de KNAW haar beleid op dit terrein beter uit te dragen en de volgende *visie te ventileren*.

- De KNAW hecht belang aan een sociaal veilig werkklimaat voor haar werknemers en tolereert geen enkel ongewenst gedrag van medewerkers ten opzichte van andere medewerkers.
- Ongewenst gedrag bederft de werksfeer en kan de gezondheid, het zelfvertrouwen en de prestatie van medewerkers aantasten en daarmee ook de kwaliteit van de werkzaamheden.
- De KNAW vindt een respectvolle omgang tussen medewerkers onderling en hun leidinggevenden belangrijk. Zij acht zich verantwoordelijk voor het creëren van een werkklimaat waarin medewerkers optimaal kunnen functioneren.

Deze regeling vormt één van de beleidsinstrumenten. Gestreefd wordt naar een cultuur waarin goed leiderschap van (direct) leidinggevenden maar ook een actieve eigen bijdrage van iedere medewerker (goed medewerkerschap) die bij een van de instituten of het Bureau van de KNAW werkzaam is, vanzelfsprekend is. Niet alleen door op het eigen gedrag te letten, maar ook door een waakzame houding te hebben tegenover elke vorm van ongewenst gedrag die men in eigen werksituatie of daarbuiten van anderen signaleert. Ongewenst gedrag behoort altijd aan de orde te worden gesteld; hetzij door betrokkenen rechtstreeks aan te spreken, hetzij door derden in te schakelen.

Het beleid van de KNAW is erop gericht om ongewenst gedrag te voorkomen en om het te bestrijden. Een volwaardig beleid is onderdeel van de zorgplicht van een werkgever in het kader van haar streven te komen tot een optimaal (veilig) werkklimaat. De KNAW wil haar medewerkers beschermen tegen integriteitsbedreigingen door in woord en geschrift duidelijk te zijn welk gedrag van hen wordt verwacht.

Voor een goede bestrijding is een toegankelijke, zorgvuldige en accurate behandeling van meldingen van dergelijke gedrag of van formele klachten van belang. Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd.

- 1 Een ieder wordt de mogelijkheid geboden om op een laagdrempelige wijze ongewenst gedrag te melden of hierover een klacht in te dienen.
- 2 Medewerkers mogen verwachten dat meldingen/klachten zorgvuldig, objectief en vertrouwelijk worden behandeld.
- 3 Medewerkers mogen verwachten dat er op zorgvuldige wijze met zijn/haar belangen wordt omgegaan.
- 4 Datgene wat een medewerker als ongewenst gedrag ervaart, is het uitgangspunt om een melding te behandelen.
- 5 Na gegronde verklaring van een klacht worden indien noodzakelijk passende disciplinaire maatregelen genomen.

In de KNAW-Regeling (on)gewenste omgangsvormen wordt bij de behandeling nadrukkelijk onderscheid gemaakt tussen het maken van melding van ongewenst gedrag en het indienen van een klacht bij de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen KNAW.



Maken van melding/bespreken van ongewenst gedrag

Als een medewerker er zelf niet in slaagt het ongewenste gedrag te (doen) stoppen kan hij zich wenden tot een externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (informele fase) of bij een interne vertrouwenscontactpersoon wanneer een instituut heeft besloten die te benoemen. Uiteraard is het ook mogelijk zich rechtstreeks te wenden tot de instituutleiding c.q. de (directe) leidinggevende (eventueel ook met of in aanwezigheid van de P&O adviseur van het instituut). Een gesprek met die leidinggevende kan soms heel effectief zijn, bijvoorbeeld wanneer een collega de veroorzaker van het ongewenst gedrag is. Die kan het ongewenste gedrag dan snel doen stoppen. Anders is het als de leidinggevende zelf degene is die zich schuldig maakt aan ongewenst gedrag. In dat geval kan de naast hogere leidinggevende wellicht benaderd worden of ligt de inschakeling van een vertrouwenspersoon meer voor de hand. In dit stadium is er nog geen sprake van een klacht en dus ook niet van een klager of beklagde. Dat is pas het geval bij het indienen van een klacht bij de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen KNAW. Het een en ander biedt voordelen omdat er dan (nog) geen sprake is van een meer formele procedure.

Het is altijd wenselijk om te bezien of er een oplossing tussen partijen mogelijk is en te bekijken of, in hoeverre en onder welke voorwaarden medewerkers weer (met elkaar) kunnen werken. Het is daarbij van groot belang tot een vergelijk te komen en van daaruit voort te bouwen op een betere manier van omgaan met elkaar op het werk. Desnoods met deskundige ondersteuning of begeleiding.

Indienen van een klacht

Soms is een klacht te ernstig of lukt het in minder ernstige gevallen niet om met elkaar, al dan niet door tussenkomst van een derde – een interne/externe bemiddelaar of een mediator –, in gesprek te komen voor het vinden van een oplossing. In dat geval is het mogelijk om rechtstreeks of via een vertrouwenspersoon een klacht in te dienen bij de externe Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen KNAW. Naar aanleiding van de klacht wordt dan extern, onafhankelijk onderzoek gedaan naar de gebeurtenissen door een deskundige Klachtencommissie. Op basis van het advies van de Klachtencommissie kunnen vanuit het bevoegd gezag maatregelen getroffen worden.

Extern bureau Berenschot fungeert als vaste klachtencommissie van de KNAW.