

# Grenzen op het werk in de zorg

## Toolkit omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen collega's

*Voor leidinggevenden en vertrouwenspersonen*



Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren. Kijk voor meer informatie op [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

## Colofon

Auteurs: Saskia Daru, Djoeke Ardon, Nicole Doornink

Illustraties: Geert Gerard

Eindredactie en vormgeving: Lia Wensink

Tot stand gekomen op basis van input van vertegenwoordigers van het ministerie van VWS en SZW, Nederlandse Arbeidsinspectie, TNO, NU'91, CAOP, Stichting School en Veiligheid, bureau van de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, FNV en FairSpace en de inzet van professionals uit de sector zorg en welzijn die de web app hebben getest.

De toolkit Grenzen op het werk in de zorg is mogelijk gemaakt dankzij financiering van het Ministerie van VWS. Overname van informatie uit de toolkit is toegestaan onder voorwaarde van de bronvermelding.

Februari 2024 © Movisie

# 1. Inleiding

## Handreiking voor leidinggevenden en vertrouwenspersonen in de zorg

Deze handreiking is onderdeel van de Toolkit Grenzen op het werk in de zorg, voor het herkennen en bespreken van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer.

Het geeft alle informatie om aan de slag te gaan met de web app en het draaiboek voor de werkvorm.

Het doel van de toolkit is het terugdringen of voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. In samenhang met andere maatregelen helpt de toolkit om het gesprek aan te gaan, om gedrag te duiden en beoordelen.

## De toolkit Grenzen op het werk in de zorg bestaat uit:

- ✓ Handreiking met informatie over de toolkit, referentiekader en criteria
- ✓ Tips en adviezen over het omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen collega's in de zorg
- ✓ Werkvorm met draaiboek voor tijdens intervisie of teamoverleg inclusief casuïstiek
- ✓ Situaties uit de zorg met tekeningen en uitwerking beoordeling
- ✓ Bijlagen voor gebruik bij de werkvorm:
  - De tekeningen los
  - Informatie over de web app met tips voor het duiden van individuele casussen van seksueel grensoverschrijdend gedrag
  - De pijl met gradaties gedrag in groot formaat
  - Kaartjes met de criteria

[1. Inleiding >>](#)

[2. Informatie over de toolkit >>](#)

[3. Tips omgaan situaties >>](#)

[4. Werkvorm >>](#)

[5. Uitwerking situaties >>](#)

[Bijlage: tekeningen >>](#)

[Bijlage: web app Grenzen op het werk >>](#)

[Bijlage: gradaties gedrag >>](#)

[Bijlage: kaartjes >>](#)

## 2. informatie over de toolkit

### 2.1 Uitleg toolkit

#### De toolkit biedt:

a) een werkvorm om op teamniveau preventief aan de slag te gaan met het herkennen, beoordelen en reageren op grensoverschrijdend gedrag. Je leert objectiever te kijken naar gedrag en het draagt bij aan het gebruik van hetzelfde referentiekader en woorden om naar gedrag te kijken. En je praat samen over wat een goede reactie is als iemand seksueel grensoverschrijdend gedrag meemaakt. De werkvorm maakt gebruik van plaatjes met situaties die in de zorg kunnen voorkomen.

b) een web app die je kunt invullen als

- je denkt dat je zelf seksueel grensoverschrijdend gedrag hebt meegemaakt;
- je leidinggevende bent en je afvraagt wat je moet doen in een specifieke situatie;
- je iets hebt zien gebeuren tussen anderen waarbij je je afvraagt of het wel oké is wat er gebeurde.

Je krijgt vragen over jouw specifieke situatie. Vervolgens volgt een toelichting op het resultaat. Je krijgt dan tips over wat je kunt doen. De web app is niet specifiek voor de zorg gemaakt, maar voor alle werkvloeren en alle sectoren. Wil je de web app uitproberen? Hiervoor kun je ook de fictieve casuïstiek gebruiken.

### 2.2 Referentiekader

Om grensoverschrijdend gedrag te duiden en te beoordelen, maakt Movisie in de toolkit gebruik van een referentiekader. Door gedrag te duiden aan de hand van criteria, kun je objectiever kijken naar grensoverschrijdend gedrag en geweld. Je komt los van eigen ervaringen, waarden en normen op grond waarvan je naar het grensoverschrijdende gedrag kijkt. Dit is belangrijk, want de mate waarin iemand gedrag 'vindt kunnen' of 'niet vindt kunnen', is voor iedereen anders. Oftewel: iedereen heeft zijn eigen kijk op wanneer gedrag grensoverschrijdend is.

Door gedrag te duiden aan de hand van de criteria, creëer je een gemeenschappelijke taal. Door met elkaar in gesprek te gaan en met de criteria eigen voorbeeldsituaties te bespreken, wordt dit versterkt.

[1. Inleiding >>](#)

[2. Informatie over de toolkit >>](#)

[3. Tips omgaan situaties >>](#)

[4. Werkvorm >>](#)

[5. Uitwerking situaties >>](#)

[Bijlage: tekeningen >>](#)

[Bijlage: web app Grenzen op het werk >>](#)

[Bijlage: gradaties gedrag >>](#)

[Bijlage: kaartjes >>](#)

Wat houdt dit referentiekader in?

Met een referentiekader wordt gedrag bekeken aan de hand van een aantal criteria.

Dat kan op twee manieren: In de web app beantwoord je vragen over je eigen situatie, in de werkvorm bespreek je fictieve voorbeeldsituaties.

<p><b>Is er sprake van wederzijdse toestemming?</b> Wil iedereen het zelf en is daar geen misverstand of verwarring over?</p>	<p><b>Past het gedrag bij de omgeving?</b> Of is het aanstootgevend, choquerend?</p>
<p><b>Is er sprake van vrijwilligheid?</b> Of is er sprake van druk, dwang, chantage of een beloning?</p>	<p><b>Heeft het gedrag negatieve impact of risico's op het welzijn?</b> Worden de eigen gevoelens, grenzen, mening en die van de ander gerespecteerd? Of leidt het gedrag tot schade, schade aan jezelf of de ander?</p>
<p><b>Is er sprake van gelijkwaardigheid?</b> Zijn de betrokkenen aan elkaar gewaagd?</p>	

NB: Bovenstaande vragen zijn geen volledige weergave van de vragen in de web app. Ze geven een indruk van de onderwerpen waarover vragen worden gesteld.

We duiden gedrag in gradaties. Gedrag kan gaan van licht grensoverschrijdend tot ernstig grensoverschrijdend. We gebruiken hiervoor kleuren die de gradaties van het gedrag weergeven.



Groene vlag: er is waarschijnlijk geen sprake van grensoverschrijdend gedrag. Alle criteria zijn positief. Dat betekent dat er dus sprake is van wederzijdse toestemming, vrijwilligheid, enzovoort.



Gele vlag: er is mogelijk sprake van licht grensoverschrijdend gedrag.



Oranje vlag: er is mogelijk sprake van ernstig grensoverschrijdend gedrag.



Rode vlag: er is mogelijk sprake van zeer ernstig grensoverschrijdend gedrag.

In de bijlagen is pijl met deze gradaties van gedrag opgenomen.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

## 2.3 Uitgebreide uitleg criteria

Als je als leidinggevende of vertrouwenspersoon met de toolkit werkt, is het belangrijk dat je de criteria goed begrijpt en kan bespreken met medewerkers.

Hieronder vind je per criterium meer uitleg.

### Toestemming

Beide personen moeten het eens zijn met het gedrag en het prettig vinden. Als een van de personen het niet eens is met het gedrag is er geen toestemming. Toestemming kan met je stem, door 'ja' of 'nee' te zeggen. Maar ook door zonder woorden te laten zien dat je iets niet wil. Ook om toestemming vragen kan verbaal, maar ook non-verbaal, bijvoorbeeld door even met gedrag te stoppen en te kijken hoe de ander dan reageert. Als iemand helemaal niet reageert en bevriest is dat geen toestemming. Ook als iemand eerst instemde, maar het later toch niet meer eens is met het gedrag is er geen toestemming. Er kunnen allerlei redenen zijn waarom iemand niet kan, wil of durft te zeggen dat diegene geen toestemming geeft. Daarom is het belangrijk dat er sprake is van afstemming: de ander kan bijvoorbeeld vragen of checken of allebei de personen het gedrag (nog) prettig vinden.

### Vrijwilligheid

Vrijwilligheid gaat over de afwezigheid van druk of dwang bij het geven van toestemming. Als iemand onder druk is gezet om in te stemmen met het gedrag, is er geen vrijwilligheid. Dit geldt ook als nee zeggen negatieve gevolgen heeft. Gedrag vanuit meer mensen geeft altijd meer druk of dwang; we spreken niet voor niets van 'peer pressure'. En ook als iemand lichamelijk onder druk is gezet om in te stemmen met het gedrag (duwen/trekken/dreigen) is er geen vrijwilligheid. Of als iemand zich niet aan de situatie kan onttrekken, bijvoorbeeld doordat een deur op slot is of de uitgang van een ruimte geblokkeerd wordt.

### Gelijkwaardigheid

Als er seksueel gedrag is moet er sprake zijn van gelijkwaardigheid. Op de werkvloer geldt dat er formele, informele en maatschappelijke gelijkwaardigheid moet zijn. Het kan dus gaan over de functie (de twee mensen zitten niet in een hiërarchische positie ten opzichte van elkaar), de hoogte van het loon, iemands populariteit of status op het werk, maar ook verschillen in bijvoorbeeld leeftijd, etniciteit en seksuele oriëntatie kunnen leiden tot ongelijkwaardigheid tussen mensen.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

## Impact

Seksueel gedrag moet geen negatieve impact hebben, bijvoorbeeld op iemands financiële situatie of carrièrekansen, lichamelijke gezondheid, psychische gezondheid of het sociale leven. Ook wanneer er een groot risico op zulke gevolgen is, is het gedrag problematisch. Vaak, maar niet altijd, is de impact voor iemand met minder macht groter en dus is er een verband met gelijkwaardigheid.

## Omgeving

Gedrag moet ook passen in de omgeving: anderen moeten er geen last van hebben of zich eraan storen. Het kan zijn dat gedrag in een bepaalde omgeving 'normaal' is terwijl het niet voldoet aan de andere criteria. Dan is het gedrag alsnog grensoverschrijdend. Mogelijk zijn er op de werkvloer bepaalde afspraken gemaakt over wat hoort en niet hoort. Wanneer gedrag die normen overschrijdt heeft het mogelijk ook negatieve impact.

## 2.4 Voor welk gedrag?

De toolkit richt zich op gedrag tussen collega's onderling. Oefenen met het referentiekader kan mogelijk ook helpen bij een gesprek over gedrag tussen professionals en cliënten, maar daar is het niet expliciet voor bedoeld. De tips over hoe te reageren en te handelen zijn voor deze situaties niet geschikt. Hierna volgt een uitgebreidere uitleg over voor welke situaties de toolkit wel/niet gebruikt kan worden.

Deze toolkit biedt ondersteuning bij het herkennen, duiden en beoordelen van gedrag. Het is geen juridisch advies en het is altijd belangrijk om zelf na te denken over wat de adviezen in jouw situatie betekenen.

De toolkit gaat alleen om seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen volwassenen. Voor seksueel gedrag van jongeren bestaat het Vlaggensysteem.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**



## 2.5 Gedrag tussen cliënten en professionals: is deze toolkit geschikt?

De toolkit is ontwikkeld voor het beoordelen en reageren op seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen collega's. Professionals in de zorg hebben echter ook vaak te maken met grensoverschrijdend gedrag tussen cliënten en professionals. Is deze toolkit daar ook voor geschikt?

### Ja: als je hulp wil bij het duiden en wegen van gedrag

De kern van deze toolkit wordt gevormd door het referentiekader met de criteria. Deze zijn gebaseerd op juridische en wetenschappelijke principes. Je kunt ze gebruiken om na te gaan: wat mij nu is overkomen, is dat grensoverschrijdend?

Net zoals bij gedrag tussen professionals is intentie geen belangrijke factor bij het duiden en wegen. Ook iemand die door ziektebeeld of medicijnen ontremd is, bijvoorbeeld, kan de grens over gaan. Dat betekent niet dat het gedrag anders gewogen hoeft te worden, maar wel dat de passende reactie anders is.

Wanneer je er tijdens een groepsgesprek achter komt dat seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen collega's en cliënten speelt in je organisatie, dan kan je dit 'parkeren' en er een apart gesprek over voeren. De manier van kijken en de woorden die je met elkaar hebt leren geven aan seksueel grensoverschrijdend gedrag kan je dan zeker ook gebruiken.

### Ja: als je wil weten hoe je empathisch kunt reageren op iemand die last heeft van grensoverschrijdend gedrag

In deze toolkit kun je meer lezen over een gesprek aangaan met iemand die seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft meegemaakt. Deze kun je natuurlijk gebruiken om te zorgen dat iemand zich goed gehoord en opgevangen voelt.

### Nee: als je hulp wil bij het adequaat reageren op gedrag van cliënten jegens professionals

De vragen in de web app zijn wel voor een deel, maar niet helemaal, van toepassing in het geval van gedrag dat tussen cliënt en professional plaatsvindt. De uitkomsten met daarin de tips over wat nu te doen zijn echter niet gericht op incidenten tussen cliënt en professional.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**



Wanneer een patiënt/cliënt seksueel grensoverschrijdend gedrag laat zien jegens een zorgprofessional kan een passende reactie uiteenlopen van een gesprek met een collega, leidinggevende, vertrouwenspersoon tot en met aangifte bij de politie.

Seksualiteit en intimiteit houdt niet op als iemand cliënt wordt in een zorginstelling. Niet in alle instellingen is hier voldoende aandacht en ruimte voor. Gedrag kan een uiting zijn van een basisbehoefte en de reactie op het gedrag moet hier rekening mee houden. Normeren gaat dan bijvoorbeeld hand in hand met alternatieven bieden.

Voor meer informatie zie bijvoorbeeld:  
[Bespreekbaar maken van seksualiteit in de zorg – Rutgers](#)  
[Hoe spreek je je patiënt aan op seksueel overschrijdend gedrag? - Nursing.nl](#).

### **Nee: als je wil reageren op grensoverschrijdend gedrag van professionals jegens cliënten**

Ook seksueel grensoverschrijdend gedrag van professionals richting cliënten komt voor. Hier geldt dat het criterium van toestemming eigenlijk niet relevant is: een cliënt in een zorgrelatie kan

weliswaar verbaal of non-verbaal toestemming geven, maar ‘het mag niet, het mag nooit’.

Zie: [Brochure Het mag niet, het mag nooit | Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd](#).

En voor cliënten en hun familie, maar ook voor collega zorgverleners: [Ik wil iets melden | Klacht over zorg of jeugdhulp? Het Landelijk Meldpunt Zorg | Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd](#).

Er geldt een meldplicht voor de zorgaanbieders [Geweld in de zorgrelatie | Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd](#).

In bepaalde gevallen kan er een tuchtzaak worden opgestart. Als het de patiëntveiligheid raakt of als het gaat om onbetamelijk gedrag van de zorgverlener (veelal strafbaar gesteld gedrag of ernstig seksueel grensoverschrijdend gedrag naar collega) dan zijn er in een paar gevallen tuchtzaken aangespannen de afgelopen jaren.

### **Nee: als je hulp wil bij het adequaat reageren op gedrag van cliënten onderling**

Om het gedrag tussen minderjarige cliënten te kunnen duiden, kan je gebruik maken van het Vlaggensysteem. Er is ook een speciale versie voor de residentiële jeugdzorg.

Zie: [Vlaggensysteem.nl](#) en [Movisie.nl/.../vlaggensysteem-residentiele-jeugdzorg](#).

## **1. Inleiding >>**

## **2. Informatie over de toolkit >>**

## **3. Tips omgaan situaties >>**

## **4. Werkvorm >>**

## **5. Uitwerking situaties >>**

## **Bijlage: tekeningen >>**

## **Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

## **Bijlage: gradaties gedrag >>**

## **Bijlage: kaartjes >>**

## 3. Tips over omgaan met situaties van seksueel grensoverschrijdend gedrag

Als leidinggevende of vertrouwenspersoon ben je vaak een eerste aanspreekpunt bij (vermeend) seksueel grensoverschrijdend gedrag. Zeker als je met deze toolkit aan de slag gaat, kan het zijn dat er verhalen los komen van slachtoffers. We geven je tips over hoe je kunt reageren op deze verhalen, en hoe je moet omgaan met situaties van grensoverschrijdend gedrag. Ook heb je als werkgever de verantwoordelijkheid om op de juiste manier op te treden bij situaties van grensoverschrijdend gedrag. Ook daarvoor vind je hier tips en adviezen.

### 3.1 In gesprek met een slachtoffer

- Leg de regie van het verhaal doen bij de ander. Laat diegene bepalen hoeveel details diegene deelt.
- Luister, toon begrip en stel niet te veel vragen.
- Spreek uit dat je in diegene gelooft. Er is vaak een grote angst om niet geloofd te worden en die belemmert slachtoffers vaak om hulp te zoeken.

- Vraag hoe je de ander kan helpen. Misschien is in een eerste gesprek luisteren genoeg, en in een vervolgesprek ook advies of meer praktische steun.
- Informeer naar de behoefte om aangifte te doen of een melding te maken. Je kan aanbieden om te helpen bij het uitzoeken van de mogelijkheden.
- Benadruk dat degene die het ongewenste/grensoverschrijdend gedrag vertoont de schuld draagt. Leg nooit de schuld bij het slachtoffer. Vraag ook niet 'waarom' het slachtoffer iets op een bepaalde manier doet.
- Deel alleen na akkoord.
- Vraag of het oké is om diegene aan te raken als je diegene een knuffel wil geven.
- Zorg ook goed voor jezelf, het kan ook voor jou te veel zijn of jij kan even tijd nodig hebben.

Uit: [#MeToo etiquette | Gesprek na seksueel geweld | MeToo Coaching, Training en Advies \(metoo-etiquette.com\)](#)

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

## Extra tips voor leidinggevenden

- Maak tijd en geef aandacht, stel de medewerker op zijn of haar gemak.
- Realiseer dat het vaak moed heeft gekost om deze stap te zetten.
- Vraag naar het doel van het gesprek: wil de medewerker een luisterend oor, advies, een oplossing of een combinatie?
- Geef ruimte aan verhaal en aan de emotie van je gesprekspartner.
- Neem de medewerker serieus en voorkom bagatelliseren of victim blaming.
- Bespreek wat het effect is op de werkbeleving.
- Bespreek wat nodig is om de werkplek weer veilig te maken en welke ondersteuning de medewerker nodig heeft.
- Informeer de medewerker over elke vervolgstap en laat na iedere fase weten wat er is gebeurd.

Uit: [Handreiking Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer](#) | RCGOG

## 3.2 Wat je als vertrouwenspersoon slachtoffers mee kunt geven

Nadat je hebt geluisterd naar het slachtoffer kan het als vertrouwenspersoon handig zijn om slachtoffers praktische tips te geven. Bijvoorbeeld over bij wie het slachtoffer terecht kan. Binnen de eigen organisatie zijn er, afhankelijk van welke er in de organisatie aanwezig zijn, de volgende opties:

- HR of Personeelszaken
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Bedrijfsarts
- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende

Uit: [Wegwijzer Seksuele Intimidatie](#) | [Publicatie](#) | [Arboportaal](#)

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

### 3.2.1 Als een slachtoffer er niet uitkomt binnen de organisatie

- Iemand kan ook een formele klacht indienen. Dat doe je als je er informeel niet uitkomt. Vaak is er een klachtencommissie binnen de organisatie, en soms is er een klachtencommissie op brancheniveau. Hierbij kan iemand zich laten ondersteunen door een vertrouwenspersoon
- Een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan meedenken over een goede aanpak.
- Iemand kan ook een klacht voorleggen aan het College voor de Rechten van de Mens. Seksuele intimidatie wordt in de Nederlandse wet namelijk gezien als een vorm van discriminatie op grond van geslacht. Het College kan in zo'n geval een onderzoek instellen naar de situatie, een hoorzitting houden en uiteindelijk een oordeel uitspreken of de organisatie in strijd heeft gehandeld met de gelijkebehandelingswetgeving. Het gaat in deze procedure dus niet om het 'aanklagen'

- van individuele personen, maar om de verantwoordelijkheid van de organisatie of het bedrijf waarbinnen de seksuele intimidatie plaatsvond. Zie: [Seksuele intimidatie](#) | [Gendergelijkheid](#) | [College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#)
- Een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan een klacht indienen bij de Inspectie SZW. Deze klachten worden altijd in behandeling genomen. De Inspectie neemt geen klachten van individuele medewerkers in behandeling. Meldingen of klachten van individuele werknemers worden door de Inspectie SZW wel betrokken in de risicoanalyses, om te bepalen bij welke bedrijven en sectoren de Inspectie gaat controleren
- In het Centrum Seksueel Geweld werken artsen, verpleegkundigen, psychologen en politie samen om de juiste zorg te geven. Kijk voor meer informatie op: [Over ons - Centrum Seksueel Geweld](#)

**1. Inleiding >>**

---

**2. Informatie over de toolkit >>**

---

**3. Tips omgaan situaties >>**

---

**4. Werkvorm >>**

---

**5. Uitwerking situaties >>**

---

**Bijlage: tekeningen >>**

---

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

---

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

---

**Bijlage: kaartjes >>**

### 3.3 Beleid

Als je in jouw organisatie werkt met de toolkit, kun je vragen krijgen over hoe zaken in jouw organisatie geregeld zijn. De werkgever is verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving.

#### ***Arbeidsomstandigheden***

Een organisatie moet beleid hebben om ongewenst gedrag tegen te gaan. Zo moeten risico's in kaart worden gebracht, en ben je verplicht voorlichting te geven over ongewenst gedrag aan medewerkers. Kijk bij de [zelfinspectietool werkdruk en ongewenst gedrag](#) van de Nederlandse Arbeidsinspectie om risico's in kaart te brengen en aan de slag te gaan met aanbevelingen.

Bovendien is er een Wegwijzer seksuele intimidatie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op het Arboportaal: [Wegwijzer Seksuele intimidatie | Publicatie | Arboportaal](#)

#### ***Breder beleid: aanpak van ongewenst gedrag***

Klik [hier](#) voor tips van de Sociaal-Economische Raad over wat je als organisatie kunt doen om ongewenst gedrag tegen te gaan.

#### ***Meldstructuur***

Zorg voor een gedragscode en sanctiebeleid zodat je daarnaar kunt verwijzen en zodat je in het geval van seksueel grensoverschrijdend gedrag adequaat kunt reageren. Zorg dat een meldstructuur is ingericht. Kijk voor meer informatie over hoe je dit moet inrichten op: [Handreiking Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer | Publicatie | Rijksoverheid.nl](#)

De werkgever moet adequaat reageren als er seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft plaatsgevonden. Bijvoorbeeld door:

- Een persoonsgericht onderzoek naar de beschuldigde persoon, bijvoorbeeld om te kijken of er meer meldingen zijn.
- Een correctief gesprek tussen leidinggevende en de beschuldigde collega.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

- Bemiddeling (op een informele manier met een externe persoon proberen te komen tot een oplossing waar iedereen achter kan staan)
- Mediation: op een meer formele wijze in gesprek met elkaar onder begeleiding van een mediator, op zoek naar een oplossing waar iedereen achter kan staan. Let op: bij extreem onveilige situaties en ernstig grensoverschrijdend gedrag is mediation geen goede oplossing.
- Een onderzoek naar de cultuur of structuur van de organisatie om te kijken of dat een voedingsbodem vormt voor grensoverschrijdend gedrag
- Bij strafbare feiten kun je aangifte doen. Bij sommige strafbare feiten (zoals verkrachting) is er een aangifteplicht.

Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag kan het nodig zijn dat de werkgever een corrigerende maatregel neemt. Bijvoorbeeld door een waarschuwing, berisping, overplaatsing of eventueel ontslag. Er is niet wettelijk vastgelegd in welke gevallen welke maatregel moet worden opgelegd, een wettelijk kader ontbreekt. Wel moet de maatregel in verhouding staan met de ernst van de gedraging.

Bij voorkeur hanteert een organisatie een consistent beleid, ook wel sanctiebeleid genoemd.

### ***Inzetten interventies***

Kijk in de handreiking van de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld voor meer informatie over het inzetten van bovenstaande interventies. Daarin vind je in welke situatie welke interventie geschikt is, en hoe je de interventie kan inzetten.

In sommige gevallen is het mogelijk om ook voor gedrag van verpleegkundig personeel en artsen jegens collega's een tuchtzaak te beginnen. Meer informatie hierover vindt je op de site van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd.

Er is geen meldplicht, voor dit soort situaties, maar in gedragscodes staat er vaak wel iets over opgenomen. In de gedragsregels van de KNMG (dus voor artsen) staat wel dat ze een plicht in hebben Kernregel10 | KNMG: Als arts ga je respectvol om met je collega's. Je adviseert, begeleidt en steunt hen en werkt met hen samen. Je onthoudt je van ongewenst, grensoverschrijdend of ontwrichtend gedrag.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

Let op: maak een goede afweging tussen een formele of een informele afhandeling van de melding. Een formele melding kan leiden tot onnodige escalatie met buitenproportionele gevolgen. Aan de andere kant kan een informeel gesprek ertoe leiden dat melder en beschuldigde 'het met elkaar op moeten lossen'. Hierbij lijkt het alsof de twee gelijk zijn en een gelijk aandeel hebben in het probleem en dit is niet zo.

### *Extra informatie en tools specifiek voor de zorgsector*

- Voor de ziekenhuizen zijn meerdere tools en leidraden ontwikkeld: [Aanpak interne agressie en ongewenst gedrag - StAZ](#)
- En voor de academische ziekenhuizen zijn tools en leidraden hier te vinden: [Aanpak interne agressie en ongewenst gedrag - SoFoKleS](#)
- Voor de verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg vind je hier meer informatie: [Ongewenst gedrag - A+O VVT](#)

**1. Inleiding >>**

---

**2. Informatie over de toolkit >>**

---

**3. Tips omgaan situaties >>**

---

**4. Werkvorm >>**

---

**5. Uitwerking situaties >>**

---

**Bijlage: tekeningen >>**

---

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

---

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

---

**Bijlage: kaartjes >>**



## 4. Werkvorm

### 4.1 Uitleg vooraf en voorbereiding

#### Waarom deze werkvorm gebruiken?

Deze werkvorm is bedoeld om op teamniveau preventief aan de slag te gaan met het herkennen, beoordelen en reageren op seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het team leert objectiever te kijken naar gedrag door te oefenen met het gebruik van hetzelfde referentiekader om naar gedrag te kijken. En je praat samen over wat een goede reactie is als iemand seksueel grensoverschrijdend gedrag meemaakt.

#### Wie kan deze werkvorm uitvoeren?

Begeleiders van intervisiebijeenkomsten en team overleggen, vertrouwenspersonen, leidinggevenden, trainers die (bij)scholingen geven.

#### Op welke momenten kun je deze werkvorm gebruiken?

Tijdens intervisiebijeenkomsten, teamoverleggen of (bij)scholingsmomenten.

De werkvorm is bedoeld om in groepsverband te gebruiken, niet om individueel \* te gebruiken.

\* Zoek je iets om wel individueel te gebruiken? Dan kun je de [web app Grenzen op het werk](#) gebruiken.

#### Wie kunnen deelnemen?

Iedereen die in de zorgsector werkt. We adviseren een min. groepsgrootte van 4 en een max. groepsgrootte van 20 deelnemers. Deze werkvorm is niet ontwikkeld om een actuele situatie te bespreken van seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen collega's die zich heeft voorgedaan in de organisatie. Dergelijke situaties vragen een zorgvuldig proces van opvolging. Tips over het omgaan met zulke situaties vind je in [hoofdstuk 3](#).

Bij twijfel over of een situatie grensoverschrijdend is, of als je specifieke tips wilt, kun je ook de [web app](#) gebruiken.

[1. Inleiding >>](#)

[2. Informatie over de toolkit >>](#)

[3. Tips omgaan situaties >>](#)

[4. Werkvorm >>](#)

[5. Uitwerking situaties >>](#)

[Bijlage: tekeningen >>](#)

[Bijlage: web app Grenzen op het werk >>](#)

[Bijlage: gradaties gedrag >>](#)

[Bijlage: kaartjes >>](#)

## Hoe lang heb je nodig?

Reken minimaal 1 uur en hou maximaal 2 uur aan. Hoe lang het duurt zal onder andere afhankelijk zijn van de groepsgrootte. Houd daarnaast rekening met 1 uur voorbereidingstijd.

## Wat heb je nodig?

- Het [draaiboek](#)
- Tekeningen met voorbeeldsituaties: [zie bijlage](#).
- Kaartjes met criteria: [zie bijlage](#)
- Print de kaartjes dubbelzijdig uit, zodat de toelichtende tekst op de achterkant van ieder kaartje komt. Print ze bij voorkeur op dik papier. Maak je groepjes, zorg dan dat er voor ieder subgroepje een set van de kaartjes is. Voor een toelichting op de subgroepjes: zie het draaiboek verderop.
- Grote vellen papier of flipover-vellen. Aantal is afhankelijk van het aantal subgroepjes.
- Stiften of pennen. Aantal is afhankelijk van het aantal subgroepjes.

## Vorbereiding

- Lees in de handreiking meer uitleg over de [criteria](#) die worden gebruikt in deze werkvorm. Het is belangrijk dat de begeleider van de werkvorm deze goed kan uitleggen.

- Lees ook onderstaand draaiboek door.
- Bekijk alle tekeningen in bijlage 1 en kies welke tekening(en) je wilt gebruiken tijdens de werkvorm. Neem prints van de tekening(en) mee.
- Maak in ieder geval 1 of meerdere prints van de tekening: Een mannelijke stagiair op jouw werk vertelt je hoe vorige week een vrouwelijke collega/ oudere verpleegkundige op zijn schoot ging zitten en dat hij zich hierover niet prettig voelde.
- Maak een set van de kaartjes en neem voor ieder subgroepje 1 set mee.
- Het kan helpen om de werkvorm een keer voor jezelf of met een collega uit te proberen .

## Ga interne afspraken na en wie belangrijke contactpersonen zijn

- Waarschijnlijk zijn er al afspraken en procedures als het gaat om (vermoedens van) seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen collega's binnen jouw organisatie en is er een gedragscode. Ga vooraf na wat er al is afgesproken, voor zover je dat nog niet weet.
- Laat de vertrouwenspersoon weten dat je een bijeenkomst hierover organiseert. Neem contactgegevens van de vertrouwenspersoon mee naar de bijeenkomst.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

## 4.2 Draaiboek werkvorm Grenzen op het werk



### 1. Introductie en uitleg over de werkvorm

Indien nodig: stel jezelf kort voor

#### Inleiding werkvorm

- Bespreek waarom het belangrijk is om over dit onderwerp te praten. Bijvoorbeeld: *Seksueel grensoverschrijdend gedrag is een lastig onderwerp. Vaak zijn er verschillende meningen of opvattingen over wat seksueel grensoverschrijdend gedrag is. Sommigen spreken zich hierover gemakkelijker uit dan anderen. Het is belangrijk dat we met elkaar spreken over wat seksueel grensoverschrijdend gedrag is en hoe we ermee omgaan*
- Leg uit dat het kan helpen om te werken met criteria. Bijvoorbeeld: *Het lijkt vaak alsof seksueel grensoverschrijdend gedrag 'een grijs gebied' is, afhankelijk van de persoonlijke mening van iemand. Toch is dat niet helemaal zo. Er zijn wel degelijk criteria waaraan gedrag moet voldoen. Die zie je bijvoorbeeld ook terug in wetgeving, regels en afspraken [noem hier ook eventuele gedragscodes]. Tijdens deze werkvorm leer je om objectiever over gedrag na te denken, doordat je leert met criteria te werken. Dit kan je ook*

*helpen als je een keer een situatie van seksueel grensoverschrijdend gedrag meemaakt. Belangrijk is ook om je te realiseren dat seksueel grensoverschrijdend gedrag kan variëren in ernst: het kan licht maar het kan ook zeer ernstig grensoverschrijdend zijn en alles ertussenin.*

- Benoem dat we het nu niet over individuele gevallen gaan hebben, en verwijfs voor deze gevallen door naar vertrouwenspersoon, leidinggevende en de web app.

#### Maak afspraken over de veiligheid in de groep

Bijvoorbeeld:

- *Wat besproken wordt in de groep blijft in de groep;*
- *Spreek vanuit je eigen ervaring: vul niet in voor een ander;*
- *Deel niets wat je niet wil delen of waarover je twijfelt;*
- *Vragen mag, veroordelen niet.*

[1. Inleiding >>](#)

[2. Informatie over de toolkit >>](#)

[3. Tips omgaan situaties >>](#)

[4. Werkvorm >>](#)

[5. Uitwerking situaties >>](#)

[Bijlage: tekeningen >>](#)

[Bijlage: web app Grenzen op het werk >>](#)

[Bijlage: gradaties gedrag >>](#)

[Bijlage: kaartjes >>](#)



10 min

## 2. In subgroepjes tekeningen bespreken: eerste indruk

**Maak subgroepjes \* en geef ieder groepje 1 groot vel en een stift/pen.**

*\* We hebben de werkvorm hieronder uitgeschreven voor groepen die in meerdere subgroepen opgedeeld kunnen worden. Zijn er echter weinig deelnemers bij jouw bijeenkomst, dan kun je er ook voor kiezen om met 1 groep/plenair te werken.*

**Geef ieder subgroepje een tekening (zie bijlage 1).**

Je kunt ervoor kiezen om ieder groepje dezelfde tekening te geven - of juist ieder groepje een andere tekening. Deze keuze kun je laten afhangen van de beschikbare tijd: geef je ieder groepje dezelfde tekening, dan heb je mogelijk minder tijd nodig omdat je niet telkens naar een nieuwe tekening hoeft te kijken. Aan de andere kant zorgt het bespreken van verschillende tekeningen voor meer afwisseling.

**Tip: zet een timer aan**

### 5 min.: Vragen bespreken in subgroepjes

Vraag de subgroepjes om naar de tekening te kijken – en deze vragen te bespreken in het groepje:

- Is er sprake van seksueel grensoverschrijdend gedrag?
- Waarom wel, waarom niet of waarom twijfelt je groepje? Schrijf het op het vel.

### 5 min.: Bespreking in de totale groep, plenair

- Wie had een tekening waarbij de subgroep twijfelde of er wel/niet sprake was van seksueel grensoverschrijdend gedrag?
- Waarover ontstond discussie?

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**



20 min

### 3. In subgroepjes tekeningen bespreken: nu met de 'criteria'

#### 5 min: Inleiding/vertellen over de criteria

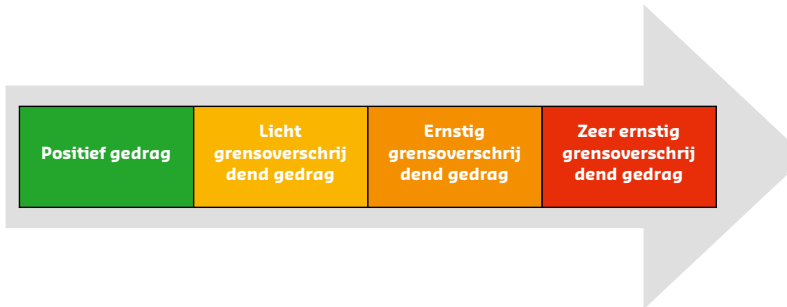
We gaan nu kijken of het helpt om op een andere manier naar de tekeningen te kijken.

Criteria kunnen helpen om meer los van je gevoel te kijken naar gedrag.

De beoordeling van gedrag kan namelijk verschillen:

- Eigen waarden en normen & persoonlijke ervaringen kunnen een rol spelen bij hoe je gedrag ervaart of beoordeelt. (Zo weten we uit onderzoek dat vrouwen seksueel grensoverschrijdend gedrag vaker waarnemen en zo benoemen dan mannen [1])
- Ook de context waarin gedrag plaatsvindt. Zo zul je bepaald gedrag in een privésituatie misschien anders beoordelen dan wanneer het gedrag op het werk plaatsvindt
- En je eigen kennis: weet je er niets over dan zie je het vaak niet!

En er zijn verschillende gradaties (print laten zien of ophangen, zie bijlage)



De criteria die we nu gaan gebruiken zijn, in het kort:

- **Toestemming:** stemmen beide personen in met het gedrag?
- **Vrijwilligheid:** is er geen sprake van druk of dwang?
- **Gelijkwaardigheid:** zijn beide personen gelijkwaardig aan elkaar?
- **Impact:** heeft het gedrag risico's voor iemands welzijn, of beïnvloedt het iemands welzijn?
- **Passend bij de omgeving:** is het gedrag geaccepteerd/normaal in de omgeving?

[1] OCW (2023) Publieksmonitor seksueel grensoverschrijdend gedrag [pdf \(overheid.nl\)](https://overheid.nl)

1. Inleiding >>

2. Informatie over de toolkit >>

3. Tips omgaan situaties >>

4. Werkvorm >>

5. Uitwerking situaties >>

Bijlage: tekeningen >>

Bijlage: web app Grenzen op het werk >>

Bijlage: gradaties gedrag >>

Bijlage: kaartjes >>

### 10 min: Utdelen kaartjes met criteria en opnieuw bespreken van de tekeningen

Geef ieder groepje een set met de kaartjes. Vertel dat daarop de criteria staan. Op de achterkant van de kaartjes staat telkens uitleg. We gaan nu dezelfde tekening opnieuw bespreken, maar dan aan de hand van de criteria.

Geef deze opdracht aan de subgroepjes:

- Pak de eerste kaart. Lees welk 'criterium' er op de kaart staat, ook wat er achterop staat.
- Probeer je gevoel even 'uit te zetten' en pak de tekening erbij. Kijk naar het gedrag op de tekening.
- Is het kaartje, het criterium, belangrijk als het gaat om de situatie op de tekening?

- Om welke reden is het belangrijk? Of waarom niet? Wat zijn jullie gedachten erbij of twijfels?
- Is het kaartje /criterium belangrijk: leg het dan op de tafel. Is het kaartje/criterium niet belangrijk: houd het kaartje dan bij je. Schrijf jullie gedachten erbij op het vel.
- Pak de volgende kaart en doe hetzelfde. Tot alle kaartjes op zijn.

### 10 min: Kort plenair nabespreken

**Vraag** per subgroepje: *Welke kaartjes hebben jullie uitgekozen?*

**Vertellen:** in elk geval belangrijk: Toestemming, vrijwilligheid, gelijkwaardigheid.

In de bijlage tref je behalve de tekeningen ook suggesties voor het beoordelen ervan.



10 min

## 4. Hoe te reageren?

Pak voor dit onderdeel deze tekening erbij:  
*Een mannelijke stagiair op jouw werk vertelt je hoe vorige week een vrouwelijke collega/ oudere verpleegkundige op zijn schoot ging zitten en dat hij zich hierover niet prettig voelde.*

### Inleiding:

Laat de tekening zien (of deel prints rond) en vertel wat er op de tekening staat.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

Lees vervolgens één voor één de 4 reacties voor:

**Reactie 1:** Je bespreekt met de collega hoe hij ervoor kan zorgen dat dit de volgende keer niet weer gebeurt. Bijvoorbeeld dat hij sneller kan reageren als hij ziet dat ze dit van plan is. Je gaat met hem oefenen over wat hij kan zeggen als het de volgende keer weer gebeurt.

**Vraag:** Wie vindt dit klinken als een goede reactie? Wie niet? (Hand opsteken)

**Reactie 2:** Je legt uit aan de mannelijke stagiair dat je vrouwelijke collega dit vast niet zo bedoeld heeft en je maakt er een grapje over.

**Vraag:** Wie vindt dit klinken als een goede reactie? Wie niet? (Hand opsteken)

**Reactie 3:** Je zegt tegen de mannelijke stagiair dat hij dit niet kan accepteren en dat hij meteen een officiële melding moet doen bij de leidinggevende. Als de stagiair dit niet wil, ga je zelf alsnog een melding maken bij de leidinggevende.

**Vraag:** Wie vindt dit klinken als een goede reactie? Wie niet? (Hand opsteken)

**Reactie 4:** Je vraagt aan de stagiair wat hij nu nodig heeft en hoe hij zich voelt. Je geeft bij de stagiaire aan dat het niet zijn schuld is en dat het oké is als hij zich hierdoor niet goed voelt. Je helpt de stagiaire bij het in kaart brengen van de verschillende mogelijkheden. Bijvoorbeeld in gesprek gaan met de vertrouwenspersoon of met de collega zelf als hij dat wil. In dat geval biedt je ook aan om mee te gaan.

**Vraag:** Wie vindt dit klinken als een goede reactie? Wie niet? (Hand opsteken)

**Vraag:** Heeft iemand een sterke voorkeur voor 1 van de vier reacties? Waarom?

#### **Bespreken:**

Volgens de makers van de werkvorm is reactie 4 de beste reactie.

**Voordelen:** je staat stil bij de emotie van de stagiair en geeft hem de regie.

**Nadelen:** als de stagiair er niks mee wil doen, kan het zijn dat je toch nog stappen zult moeten ondernemen. En er is geen actie richting de vrouw waardoor die persoon het gedrag niet veranderd en zich misschien niet eens bewust is van het gegeven dat dit als grensoverschrijdend ervaren wordt.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**



## Het is belangrijk om op een goede manier te reageren op elkaar:

- Maak tijd en geef aandacht, stel de melder op zijn of haar gemak.
- Realiseer dat het vaak moed heeft gekost om deze stap te zetten.
- Vraag naar het doel van het gesprek: wil de melder een luisterend oor, advies, een oplossing of een combinatie?
- Geef ruimte aan verhaal en aan de emotie van de melder.
- Neem de medewerker serieus en voorkom bagatelliseren of victim blaming
- Help het slachtoffer met uitzoeken wat voor mogelijkheden er zijn.

### ***Niet bespreken, alleen als er naar wordt gevraagd:***

Voordelen van reactie 1: je neemt de stagiaire serieus en denkt na over oplossingen.

Nadelen van reactie 1: de verantwoordelijkheid van het oplossen van de situatie ligt nu bij de stagiaire en niet bij degene die het gedrag uitoefent. Hierdoor kan de stagiaire ook het gevoel krijgen dat het zijn schuld is. Dit noemen we victim blaming.

Voordelen van reactie 2: de pleger van het gedrag wordt niet gedemoniseerd (en het kan heel goed dat de pleger het niet zo bedoeld heeft)

Nadelen van reactie 2: de stagiaire wordt niet erkend in zijn gevoel dat dit niet prettig was en de situatie kan blijven bestaan.

Voordelen van reactie 3: je neemt je verantwoordelijkheid, en zorgt ervoor dat het niet nogmaals kan gebeuren

Nadelen van reactie 3: het kan zijn dat je iets doet wat de stagiair niet wil en/of dat je hem onder druk zet. In ernstige gevallen kan het zijn dat dit nodig is. Het is dan beter om wel met het slachtoffer te bespreken hoe je dit doet. Bijvoorbeeld door het slachtoffer anoniem te houden, of met een vertrouwenspersoon te spreken waar anonimiteit gegarandeerd is.



10 min

## 5. Afsluiting

### Vragen:

Wat vond je ervan?

Wat neem je mee uit dit uur?

### Tot slot:

- Wijs mensen op de web app Grenzen op het werk. Die kunnen ze gebruiken als ze zelf tegen situaties aanlopen.

- De web app is gratis te gebruiken en er hoeft niet iets voor geïnstalleerd te worden.  
[www.movisie.nl/grenzenophetwerk](http://www.movisie.nl/grenzenophetwerk)
- Informeer zo nodig/desgewenst de deelnemers over interne procedures, afspraken en/of wijs op de vertrouwenspersoon als het gaat om (mogelijke) situaties van seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen collega's op de werkvloer.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**


**Bijlage: gradaties gedrag >>**


**Bijlage: kaartjes >>**


## 5. Uitwerking situaties

Tekeningen van situaties op de zorgwerkvloer uitgewerkt met criteria en uitleg van de beoordeling

1. Zoenende collega's op de kerstborrel
2. Oudere verzorgende op school bij stagiaire
3. 'Er is een bed vrij', zegt de arts met een knipoog
4. Net te dicht bij bij de medicijnenkast
5. Troostende omhelzing na de dood van een cliënt

 Groene vlag: er is waarschijnlijk geen sprake van grensoverschrijdend gedrag. Alle criteria zijn positief. Dat betekent dat er dus sprake is van wederzijdse toestemming, vrijwilligheid, enzovoort.

 Gele vlag: er is mogelijk sprake van licht grensoverschrijdend gedrag.

 Oranje vlag: er is mogelijk sprake van ernstig grensoverschrijdend gedrag.

 Rode vlag: er is mogelijk sprake van zeer ernstig grensoverschrijdend gedrag.

### Beoordeling

Bij allemaal groene beoordelingen scoort de situatie in totaal een groene vlag.

Bij één geel en de rest groene beoordelingen scoort de situatie in totaal een gele vlag.

Bij meerdere gele of één oranje beoordelingen scoort de situatie in zijn geheel een oranje vlag.

Bij meerdere oranje beoordelingen, één of meerdere rode beoordelingen, scoort de situatie in totaal een rode vlag.

[1. Inleiding >>](#)

[2. Informatie over de toolkit >>](#)

[3. Tips omgaan situaties >>](#)

[4. Werkvorm >>](#)

[5. Uitwerking situaties >>](#)

[Bijlage: tekeningen >>](#)

[Bijlage: web app Grenzen op het werk >>](#)

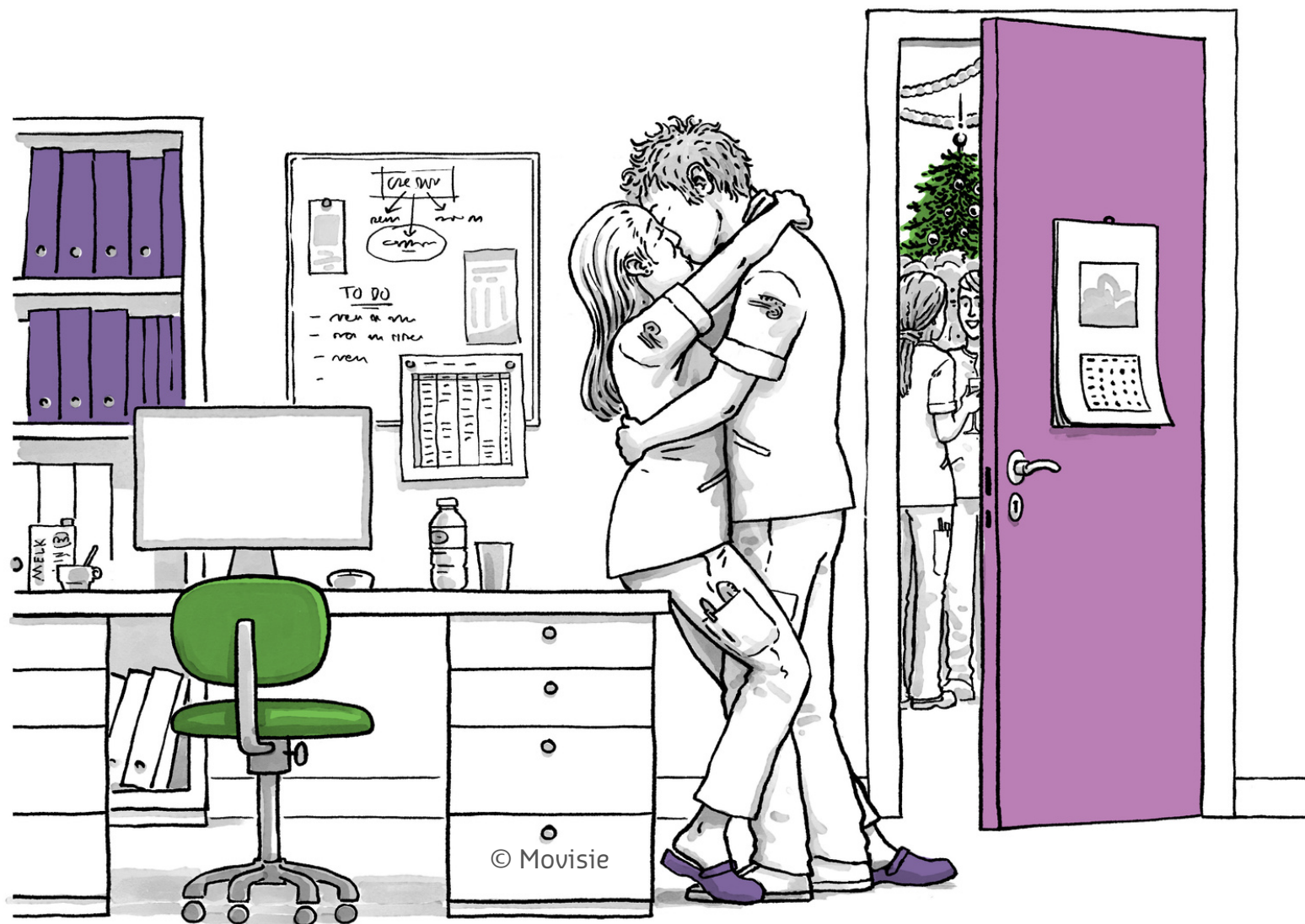
[Bijlage: gradaties gedrag >>](#)

[Bijlage: kaartjes >>](#)

# 1

## Zoenende collega's op de kerstborrel

Een leidinggevende en zijn medewerker zoenen tijdens de kerstborrel. Ze willen het allebei.



[1. Inleiding >>](#)

[2. Informatie over de toolkit >>](#)

[3. Tips omgaan situaties >>](#)

[4. Werkvorm >>](#)

[5. Uitwerking situaties >>](#)

[Bijlage: tekeningen >>](#)

[Bijlage: web app Grenzen op het werk >>](#)

[Bijlage: gradaties gedrag >>](#)

[Bijlage: kaartjes >>](#)

## Beoordeling situatie 1. Zoenende collega's op de kerstborrel



criterium	score	uitleg
<b>Toestemming</b> Zijn beide personen het eens met het gedrag en vinden ze het prettig? Als een van de personen het niet eens is met het gedrag is er geen toestemming. Ook als iemand eerst instemde, maar het later toch niet meer eens is met het gedrag is er geen toestemming.	groen	We zien geen verbale toestemming, maar wel non-verbaal. Er kunnen allerlei redenen zijn waarom iemand niet kan, wil of durft te zeggen dat diegene geen toestemming geeft. Daarom is het belangrijk dat er sprake is van afstemming: iemand kan bijvoorbeeld vragen of checken of de ander het gedrag (nog) prettig vindt.
<b>Vrijwilligheid</b> Is er sprake van druk of dwang bij het geven van toestemming? Heeft iemand de ander bedreigd? Ook als nee zeggen negatieve gevolgen heeft is er geen sprake van vrijwilligheid. Druk of dwang kan ook lichamelijk zijn (duwen/trekken).	groen	Om te weten of gedrag voor beide partijen vrijwillig is moeten we weten of de ene partij de andere niet onder druk heeft gezet. Dat weten we hier niet. We gaan uit van wat we zien. Mogelijk is dit een onderwerp om te bespreken, zonder aannames.
<b>Gelijkwaardigheid</b> Op de werkvloer bestaan verschillende vormen van ongelijkwaardigheid, ofwel machtsverhoudingen: formele, informele en maatschappelijke. Hebben de betrokkenen een hiërarchische machtsverhouding: de één kan de ander opdrachten geven, beoordelen of zelfs ontslaan? Hebben ze ongeveer dezelfde functie/schaal/loon? Is er een verschil in status of populariteit? Zijn er verschillen in leeftijd, etniciteit en seksuele oriëntatie, dus de maatschappelijke macht of minderheidspositie?	oranje	Volgens de beschrijving weten we dat het gaat om leidinggevende en een medewerker. Verder zien we in het plaatje dat het gaat om iemand die presenteert als een man en als een vrouw. Er speelt dus ongelijkwaardigheid. Dit is iets om te bespreken, ook als er geen manipulatie, druk of dwang speelt.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

criterium	score	uitleg
<b>Impact</b> Heeft het seksueel gedrag negatieve impact hebben of zijn er risico's voor iemands financiële situatie of carrièrekansen, lichamelijke gezondheid, psychische gezondheid of sociale leven?	geel	Als er een ongelijkwaardigheid is in machtspositie, kan een intieme/seksuele relatie invloed hebben op de positie van beide personen in de organisatie
<b>Omgeving</b> Past het gedrag in deze omgeving? Hebben anderen er last van, of storen ze zich eraan? Wanneer gedrag slecht scoort op de andere criteria, maar in deze werkomgeving 'normaal' gevonden wordt is het alsnog grensoverschrijdend.	grijs	Op basis van de beschrijving en het plaatje kunnen we hier niets over zeggen. We zien wel dat de betrokkenen privacy hebben opgezocht, mogelijk juist om niemand te storen.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

### Waar kom je op uit?

In dit geval denken we dat je op **oranje** uitkomt, maar wel met een aantal aandachtspunten en kanttekeningen.

### Aandachtspunten / bespreekpunten

Hebben beide partijen hier dezelfde verantwoordelijkheid? Bij seksueel gedrag, ook al is dat met toestemming, tussen leidinggevende en medewerker ligt er extra verantwoordelijkheid bij de leidinggevende. Bij een directe machtsrelatie is echte vrijwilligheid onmogelijk. Maar ook bij een meer indirecte machtsrelatie moet een leidinggevende zich de vraag stellen hoe vrijwilligheid in het geding kan komen en hoe mogelijke gevolgen voor de medewerker voorkomen kunnen worden.

Maakt het uit of iedereen ervan af weet?

Een belangrijk aandachtspunt is geheimhouding: dit is ongewenst, want dit plaatst de medewerker nog meer in een lastige positie. Tegelijk zijn relaties die bij iedereen bekend zijn ook heel lastig op de werkvloer. Bijvoorbeeld: wanneer gaat het over positieve of negatieve feedback op persoonlijke en wanneer op professioneel vlak? Kunnen de betrokkenen dat zelf uit elkaar houden?

### Tips

Mogelijk zijn er in de organisatie afspraken over het aangaan van relaties. Vaak is alleen niet duidelijk wanneer er sprake is van een relatie die gemeld moet worden. Het is wel handig om dat te checken.

Bekijk ook de aandachtspunten van de andere situaties voor extra tips.



# 2

## Oudere verzorgende op schoot bij stagiair

Een verzorgende gaat op schoot zitten bij een stagiair.  
De stagiair vindt dit niet prettig.



© Movisie



[1. Inleiding >>](#)

[2. Informatie over de toolkit >>](#)

[3. Tips omgaan situaties >>](#)

[4. Werkvorm >>](#)

[5. Uitwerking situaties >>](#)

[Bijlage: tekeningen >>](#)

[Bijlage: web app Grenzen op het werk >>](#)

[Bijlage: gradaties gedrag >>](#)

[Bijlage: kaartjes >>](#)

## Beoordeling situatie 2. Oudere verzorgende op schoot bij stagiair



criterium	score	uitleg
<b>Toestemming</b> Zijn beide personen het eens met het gedrag en vinden ze het prettig? Als een van de personen het niet eens is met het gedrag is er geen toestemming. Ook als iemand eerst instemde, maar het later toch niet meer eens is met het gedrag is er geen toestemming.	oranje	De verzorgende lijkt plezier te hebben. De stagiair niet. We weten niet of er verbale toestemming gegeven is, maar uit lichaamstaal en gezichtsuitdrukking kunnen we opmaken dat die er vanuit de stagiair niet is. Er kunnen allerlei redenen zijn waarom iemand niet kan, wil of durft te zeggen dat diegene geen toestemming geeft. Daarom is het belangrijk dat er sprake is van afstemming: iemand kan bijvoorbeeld vragen of checken of de ander het gedrag (nog) prettig vindt.
<b>Vrijwilligheid</b> Is er sprake van druk of dwang bij het geven van toestemming? Heeft iemand de ander bedreigd? Ook als nee zeggen negatieve gevolgen heeft is er geen sprake van vrijwilligheid. Druk of dwang kan ook lichamelijk zijn (duwen/trekken).	oranje	In dit geval is er iemand die groter is en fysiek op iemand anders zit. Dat betekent dat de bewegingsvrijheid van de stagiair wordt beperkt. Als er geen uitdrukkelijke toestemming is, betekent dit een beperking van de vrijwilligheid. Bovendien heeft nee zeggen of de verzorgende van de schoot afduwen mogelijk negatieve gevolgen voor een stagiair.
<b>Gelijkwaardigheid</b> Op de werkvloer bestaan verschillende vormen van ongelijkwaardigheid, ofwel machtsverhoudingen: formele, informele en maatschappelijke. Hebben de betrokkenen een hiërarchische machtsverhouding: de één kan de ander opdrachten geven, beoordelen of zelfs ontslaan? Hebben ze ongeveer dezelfde functie/schaal/loon? Is er een verschil in status of populariteit? Zijn er verschillen in leeftijd, etniciteit en seksuele oriëntatie, dus de maatschappelijke macht of minderheidspositie?	oranje	Volgens de beschrijving weten we dat het gaat om verzorgende en een stagiair. Er speelt dus ongelijkwaardigheid. Dit is iets om te bespreken, ook als er geen manipulatie, druk of dwang speelt.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**



criterium	score	uitleg
<b>Impact</b> Heeft het seksueel gedrag negatieve impact hebben of zijn er risico's voor iemands financiële situatie of carrièrekansen, lichamelijke gezondheid, psychische gezondheid of sociale leven?	geel	Fysiek seksueel gedrag op de werkvloer waar anderen het kunnen zien, zou gevolgen kunnen hebben op iemands status/aan zien in de organisatie.
<b>Omgeving</b> Past het gedrag in deze omgeving? Hebben anderen er last van, of storen ze zich eraan? Wanneer gedrag slecht scoort op de andere criteria, maar in deze werkomgeving 'normaal' gevonden wordt is het alsnog grensoverschrijdend.	groen	We zien dat er mensen aanwezig zijn, die het gedrag zo normaal lijken te vinden, dat ze gewoon met hun werkzaamheden doorgaan.



**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

### Waar kom je op uit?

In dit geval denken we dat je op **rood** uitkomt, dat betekent dat het gedrag meteen moet stoppen. Maak er melding van en zorg dat er een gesprek komt met de medewerker.

### Aandachtspunten / bespreekpunten

Had het uitgemaakt als het om een vrouwelijke stagiaire en een mannelijke verpleegkundige was gegaan? Maatschappelijk gezien hebben mannen weliswaar vaak een bevoorrechte positie, in deze context is dat mogelijk anders: in de zorg zijn vrouwen in de meerderheid. Bovendien worden mannen soms geacht altijd positief te staan ten opzichte van flirten en seksueel gedrag. Zulke stereotypen maken het soms juist moeilijker om tegen gedrag in te gaan of het te melden.

We zien hier dat iedereen dit gedrag 'normaal' lijkt te vinden. Hoe zou je hier iets aan kunnen veranderen? Omdat het lijkt dat iedereen het normaal gedrag vindt, moeten we alert zijn op 'victim blaming', waarbij mensen het niet gezellig vinden als iemand er iets over zegt.

### Tips

Als organisatie die streeft naar een sociaal veilige werkvloer loont het om extra aandacht te hebben voor stagiaires en andere medewerkers met minder status of macht in de organisatie. Hen anoniem bevragen over hun ervaringen door middel van een survey kan belangrijke informatie opleveren. En mogelijk aanleiding geven om hierover met teams in gesprek te gaan. In dit geval vinden de collega's het gedrag 'normaal', dit vraagt dus niet alleen om actie jegens degene die het gedrag vertoont, maar ook op teamniveau en organisatieniveau.

Bekijk ook de aandachtspunten van de andere situaties voor extra tips.

# 3

**'Er is een bed vrij,' zegt de arts met een knipoog**

**Een oudere arts knipoogt naar een verpleegkundige en wijst naar een bed.  
De verpleegkundige moet er niet om lachen.**



**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

## Beoordeling situatie 3. 'Er is een bed vrij,' zegt de arts met een knipoog



criterium	score	uitleg
<b>Toestemming</b> Zijn beide personen het eens met het gedrag en vinden ze het prettig? Als een van de personen het niet eens is met het gedrag is er geen toestemming. Ook als iemand eerst instemde, maar het later toch niet meer eens is met het gedrag is er geen toestemming.	oranje	Voor toestemming is het nodig dat beide personen het gedrag prettig vinden. Om dit te weten is het nodig om gedrag af te stemmen. Dat kan met of zonder woorden. Dat gebeurt in deze situatie niet. Er is dus geen sprake van toestemming.
<b>Vrijwilligheid</b> Is er sprake van druk of dwang bij het geven van toestemming? Heeft iemand de ander bedreigd? Ook als nee zeggen negatieve gevolgen heeft is er geen sprake van vrijwilligheid. Druk of dwang kan ook lichamelijk zijn (duwen/trekken).	geel	De arts knipoogt, waarmee hij wel een mogelijkheid openlaat om zijn suggestie af te doen als een grapje. Hij oefent geen duidelijke druk of dwang uit. Een negatieve reactie kan echter wel gevolgen hebben voor de verpleegkundige, door het machtsverschil.
<b>Gelijkwaardigheid</b> Op de werkvloer bestaan verschillende vormen van ongelijkwaardigheid, ofwel machtsverhoudingen: formele, informele en maatschappelijke. Hebben de betrokkenen een hiërarchische machtsverhouding: de één kan de ander opdrachten geven, beoordelen of zelfs ontslaan? Hebben ze ongeveer dezelfde functie/schaal/loon? Is er een verschil in status of populariteit? Zijn er verschillen in leeftijd, etniciteit en seksuele oriëntatie, dus de maatschappelijke macht of minderheidspositie?	oranje	Een mannelijke arts heeft zowel maatschappelijk als in de organisatiecontext meer macht dan een vrouwelijke verpleegkundige. Vaak is er geen directe hiërarchische verhouding, maar wel een verschil in aanzien.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

criterium	score	uitleg
<b>Impact</b> Heeft het seksueel gedrag negatieve impact hebben of zijn er risico's voor iemands financiële situatie of carrièrekansen, lichamelijke gezondheid, psychische gezondheid of sociale leven?	geel	Geseksualiseerd worden op je werk geeft een onveilig gevoel
<b>Omgeving</b> Past het gedrag in deze omgeving? Hebben anderen er last van, of storen ze zich eraan? Wanneer gedrag slecht scoort op de andere criteria, maar in deze werkomgeving 'normaal' gevonden wordt is het alsnog grensoverschrijdend.	groen	Er zijn geen andere mensen aanwezig. Er is dus niemand die er last van kan hebben of zich eraan kan storen.

### Waar kom je op uit?

In dit geval denken we dat je op **oranje** uitkomt, dat betekent dat het gedrag besproken moet worden. Bespreek het gedrag, als je dat kan, met de collega. Zoek hiervoor ondersteuning van je leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

### Aandachtspunten / bespreekpunten

Een manier waarop grensoverschrijdend gedrag wordt vergoelijkt is door het voor te doen als een grapje. En zo kan het ook bedoeld zijn. Maar dat betekent niet dat het niet grensoverschrijdend is. De intentie van degene die het gedrag vertoont is vaak niet van invloed op hoe storend het is voor degene op wie het gedrag zich richt. Het maakt mogelijk wel uit voor het gesprek en eventuele maatregelen.

Op het plaatje zien we een verpleegkundige met een decolleté. Speelde dit een rol in je beoordeling? Of in het gesprek dat je er over hebt gevoerd? Het is belangrijk om een eventuele discussie over kleding te scheiden van het gedrag dat wordt vertoond. Anders leg je de verantwoordelijkheid bij de verkeerde persoon. Dit wordt ook wel victim blaming genoemd.

### Tips

Het kan zijn dat iemand één keer uit de bocht vliegt en een seksistische grap maakt. Het gebeurt ook vaak dat iemand dit steeds opnieuw doet, tegen verschillende mensen en in gezelschap. Elke keer dat het is gebeurd, was dat een mogelijkheid om er iets van te zeggen. Als dat lastig gevonden wordt in je team of organisatie, dan is het misschien behulpzaam om een omstandertraining aan te bieden.

Check ook de handelingsperspectieven bij oranje en als je twijfelt of de situatie niet toch geel of rood zou moeten zijn, ook de handelingsperspectieven bij die kleuren.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

# 4

## Net te dicht bij in de medicijnenkast

Een collega wurmt zich langs haar collega heen waarbij de lichamen langs elkaar schuren.



© Movisie

[1. Inleiding >>](#)

[2. Informatie over de toolkit >>](#)

[3. Tips omgaan situaties >>](#)

[4. Werkvorm >>](#)

[5. Uitwerking situaties >>](#)

[Bijlage: tekeningen >>](#)

[Bijlage: web app Grenzen op het werk >>](#)

[Bijlage: gradaties gedrag >>](#)

[Bijlage: kaartjes >>](#)



## Beoordeling situatie 4. Net te dicht bij bij de medicijnenkast



criterium	score	uitleg
<b>Toestemming</b> Zijn beide personen het eens met het gedrag en vinden ze het prettig? Als een van de personen het niet eens is met het gedrag is er geen toestemming. Ook als iemand eerst instemde, maar het later toch niet meer eens is met het gedrag is er geen toestemming.	geel	Het lijkt er op dat de vrouw die achterlangs schuift geen toestemming heeft gevraagd. Dat is een gemiste kans: voor aanraking kan je altijd toestemming vragen.
<b>Vrijwilligheid</b> Is er sprake van druk of dwang bij het geven van toestemming? Heeft iemand de ander bedreigd? Ook als nee zeggen negatieve gevolgen heeft is er geen sprake van vrijwilligheid. Druk of dwang kan ook lichamelijk zijn (duwen/trekken).	groen	Het lijkt er niet op dat vrijwilligheid echt in het geding is. Er is ruimte om meteen weg te bewegen en er lijkt geen sprake van dwang of dreiging.
<b>Gelijkwaardigheid</b> Op de werkvloer bestaan verschillende vormen van ongelijkwaardigheid, ofwel machtsverhoudingen: formele, informele en maatschappelijke. Hebben de betrokkenen een hiërarchische machtsverhouding: de één kan de ander opdrachten geven, beoordelen of zelfs ontslaan? Hebben ze ongeveer dezelfde functie/schaal/loon? Is er een verschil in status of populariteit? Zijn er verschillen in leeftijd, etniciteit en seksuele oriëntatie, dus de maatschappelijke macht of minderheidspositie?	groen	Uit het plaatje lijkt degene die het gedrag vertoont geen maatschappelijke of formele machtspositie te hebben ten opzichte van degene die het gedrag ondergaat.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

criterium	score	uitleg
<b>Impact</b> Heeft het seksueel gedrag negatieve impact hebben of zijn er risico's voor iemands financiële situatie of carrièrekansen, lichamelijke gezondheid, psychische gezondheid of sociale leven?	groen	Er is geen reden om aan te nemen dat het gedrag impact zal hebben op de situatie van degene die het overkomt.
<b>Omgeving</b> Past het gedrag in deze omgeving? Hebben anderen er last van, of storen ze zich eraan? Wanneer gedrag slecht scoort op de andere criteria, maar in deze werkomgeving 'normaal' gevonden wordt is het alsnog grensoverschrijdend.	groen	Het gedrag past in de omgeving.

### Waar kom je op uit?

In dit geval denken we dat je op **geel** uitkomt, dat betekent dat je het aan de orde kan stellen in een informeel gesprek.

### Aandachtspunten / bespreekpunten

Maakt het uit of het een man of een vrouw is? Wanneer een man met zijn geslacht langs een vrouw schuurt wordt dit vaak gezien als een teken van macht. Alsof iemand zegt: ik kan dit maken. Bij vrouwen denken we daar niet zo vaak aan, wanneer ze met hun borsten tegen iemand aankomen. Maar is het ook echt verschillend? En maakt het uit wat voor achtergrond iemand heeft? Is het bijvoorbeeld voor iemand die aanraking tussen mannen en vrouwen die niet getrouwd zijn afkeurt extra vervelend? En zou dat het gedrag moeten beïnvloeden?

Wat zou een reden kunnen zijn dat het gedrag oranje wordt? Als iemand altijd achter je staat, steeds als je in die nauwe doorgang in de medicijnkast staat, of als iemand je toch aanraakt als je hebt gezegd dat je wil dat diegene even wacht, dan is er mogelijk toch reden om het gedrag als oranje te classificeren.

### Tips

Om allerlei redenen (eerder trauma, cultuur, neurodiversiteit waarbij aanraking te veel prikkelt) kan aanraking ongewenst zijn. Ook al is het gebruikelijk als collega's onderling, ook al is het niet verkeerd bedoeld, ook al is het alleen maar oppervlakkig. Het is daarom bij collega's onderling, net als bij patiënten/cliënten, een goede gewoonte om altijd om toestemming te vragen. Ingewikkeld hoeft dat niet te zijn: "Wil je een knuffel of een hand?" "Mag ik even langs je heen schuiven?" "Ik moet even op je leunen om erbij te kunnen, is dat OK?"

Check ook de handelingsperspectieven bij geel en als je twijfelt of de situatie niet toch een oranje vlag verdient, ook die bij oranje.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**



# 5

## Troostende omhelzing na de dood van een cliënt

Een collega omhelst een andere collega nadat zij heeft gevraagd: 'mag ik je een knuffel geven?' Er is net een cliënt overleden.



© Movisie

[1. Inleiding >>](#)

[2. Informatie over de toolkit >>](#)

[3. Tips omgaan situaties >>](#)

[4. Werkvorm >>](#)

[5. Uitwerking situaties >>](#)

[Bijlage: tekeningen >>](#)

[Bijlage: web app Grenzen op het werk >>](#)

[Bijlage: gradaties gedrag >>](#)

[Bijlage: kaartjes >>](#)

## Beoordeling situatie 5. Troostende omhelzing na de dood van een cliënt



criterium	score	uitleg
<b>Toestemming</b> Zijn beide personen het eens met het gedrag en vinden ze het prettig? Als een van de personen het niet eens is met het gedrag is er geen toestemming. Ook als iemand eerst instemde, maar het later toch niet meer eens is met het gedrag is er geen toestemming.	groen	Het lijkt er op dat de ene persoon de andere heeft vastgepakt. Er is om toestemming gevraagd. Voor aanraking kan je altijd toestemming vragen.
<b>Vrijwilligheid</b> Is er sprake van druk of dwang bij het geven van toestemming? Heeft iemand de ander bedreigd? Ook als nee zeggen negatieve gevolgen heeft is er geen sprake van vrijwilligheid. Druk of dwang kan ook lichamelijk zijn (duwen/trekken).	groen	Het lijkt er niet op dat vrijwilligheid echt in het geding is. Er is ruimte om meteen weg te bewegen en er lijkt geen sprake van dwang of dreiging.
<b>Gelijkwaardigheid</b> Op de werkvloer bestaan verschillende vormen van ongelijkwaardigheid, ofwel machtsverhoudingen: formele, informele en maatschappelijke. Hebben de betrokkenen een hiërarchische machtsverhouding: de één kan de ander opdrachten geven, beoordelen of zelfs ontslaan? Hebben ze ongeveer dezelfde functie/schaal/loon? Is er een verschil in status of populariteit? Zijn er verschillen in leeftijd, etniciteit en seksuele oriëntatie, dus de maatschappelijke macht of minderheidspositie?	groen	Uit het plaatje lijkt degene die het gedrag vertoont geen maatschappelijke of formele machtspositie te hebben ten opzichte van degene die het gedrag ondergaat.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

criterium	score	uitleg
<b>Impact</b> Heeft het seksueel gedrag negatieve impact hebben of zijn er risico's voor iemands financiële situatie of carrièrekansen, lichamelijke gezondheid, psychische gezondheid of sociale leven?	groen	Er is geen reden om aan te nemen dat het gedrag impact zal hebben op de situatie van degene die het overkomt.
<b>Omgeving</b> Past het gedrag in deze omgeving? Hebben anderen er last van, of storen ze zich eraan? Wanneer gedrag slecht scoort op de andere criteria, maar in deze werkomgeving 'normaal' gevonden wordt is het alsnog grensoverschrijdend.	groen	Het gedrag past in de omgeving.

### Waar kom je op uit?

Bij groen of één geel

Bij meerdere gele of één oranje score

Bij meerdere oranje of één rode score

In dit geval denken we dat je op **groen** uitkomt. Je hoeft niets te doen, maar je zou natuurlijk wel kunnen vragen of het OK was dat de ene persoon de andere vastpakte. Om te bevestigen dat je indruk juist is.

### Aandachtspunten / bespreekpunten

Niet alle aanraking is seksueel en niet alle aanraking is fout. Maar om allerlei redenen (eerder trauma, cultuur, neurodiversiteit waarbij aanraking te veel prikkelt) kan aanraking ongewenst zijn. Ook al is het gebruikelijk als collega's onderling, ook al is het niet verkeerd bedoeld,

ook al is het alleen maar oppervlakkig.

Het is daarom bij collega's onderling, net als bij patiënten/cliënten, een goede gewoonte om altijd om toestemming te vragen. Ingewikkeld hoeft dat niet te zijn: 'Wil je een knuffel of zullen we even samen op de bank gaan zitten?'

Check ook de handelingsperspectieven bij geel en als je twijfelt of de situatie niet toch een oranje vlag verdient, ook die bij oranje.

**1. Inleiding >>**

**2. Informatie over de toolkit >>**

**3. Tips omgaan situaties >>**

**4. Werkvorm >>**

**5. Uitwerking situaties >>**

**Bijlage: tekeningen >>**

**Bijlage: web app Grenzen op het werk >>**

**Bijlage: gradaties gedrag >>**

**Bijlage: kaartjes >>**

# Bijlage: tekeningen zonder beoordeling

**1. Inleiding >>**

---

**2. Informatie over  
de toolkit >>**

---

**3. Tips omgaan  
situaties >>**

---

**4. Werkvorm >>**

---

**5. Uitwerking  
situaties >>**

---

**Bijlage:  
tekeningen >>**

---

**Bijlage: web app  
Grenzen op het  
werk >>**

---

**Bijlage: gradaties  
gedrag >>**

---

**Bijlage: kaartjes >>**



© Movisie





© Movisie



© Movisie





© Movisie



© Movisie

In de web app 'Grenzen op het werk' vul je een aantal vragen in over de situatie en krijg je tips over wat je moet doen.

De web app helpt je bijvoorbeeld om te begrijpen waarom dat compliment niet goed voelde en hoe je daar op kan reageren. Of hoe je je collega kunt ondersteunen in een situatie van grensoverschrijdend gedrag.



Meer informatie op [Movisie.nl](https://www.movisie.nl)

Open de web app direct op [movisie.nl/grenzenophetwerk](https://www.movisie.nl/grenzenophetwerk)



## Bijlage: kaartjes criteria

Beide personen moeten het eens zijn met het gedrag en het prettig vinden. Als een van de personen het niet eens is met het gedrag is er geen toestemming. Ook als iemand eerst instemde, maar het later toch niet meer eens is met het gedrag is er geen toestemming. Er kunnen allerlei redenen zijn waarom iemand niet kan, wil of durft te zeggen dat diegene geen toestemming geeft. Daarom is het belangrijk dat er sprake is van afstemming: de ander kan bijvoorbeeld vragen of checken of allebei de personen het gedrag (nog) prettig vinden.

Vrijwilligheid gaat over de afwezigheid van druk of dwang bij het geven van toestemming. Als iemand onder druk is gezet om in te stemmen met het gedrag, is er geen vrijwilligheid. Dit geldt ook als nee zeggen negatieve gevolgen heeft. Of als iemand lichamelijk onder druk is gezet om in te stemmen met het gedrag (duwen/trekken/dreigen).

Als er seksueel gedrag is moet er sprake zijn van gelijkwaardigheid. Op de werkvloer geldt dat er formele, informele en maatschappelijke gelijkwaardigheid moet zijn. Het kan dus gaan over de functie (de twee mensen zitten niet in een hiërarchische positie ten opzichte van elkaar), de hoogte van het loon, iemands populariteit of status op het werk, maar ook verschillen in bijvoorbeeld leeftijd, etniciteit en seksuele oriëntatie kunnen leiden tot ongelijkwaardigheid tussen mensen.

Seksueel gedrag moet geen negatieve impact hebben of risico's in zich dragen, bijvoorbeeld op iemands financiële situatie of carrièrekansen, lichamelijke gezondheid, psychische gezondheid of het sociale leven.

Gedrag moet ook passen in de omgeving: anderen moeten er geen last van hebben of zich eraan storen. Het kan zijn dat gedrag in een bepaalde omgeving 'normaal' is terwijl het niet voldoet aan de andere criteria. Dan is het gedrag alsnog grensoverschrijdend.

Vrijwilligheid

Toestemming

Impact

Gelijkwaardigheid

Omgeving