

Het is van alle tijden en het is ontoelaatbaar. Seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag op de werkvloer of waar dan ook. Een simpele oplossing is er niet. Wat wel kan helpen is een vertrouwenspersoon. Peta Twijnstra van Buro Vertrouwenpersonen in Leeuwarden legt uit hoe.

Door de actie #MeToo hebben duizenden vrouwen en mannen op social media hun ervaringen met seksuele intimidatie kenbaar gemaakt. Verhalen zijn uit de taboesfeer gehaald in de hoop dat seksuele intimidatie stopt en daar waar het voorkomt wordt aangepakt en slachtoffers worden gesteund. Bij programma's als *Nieuwsuur*, *De Wereld Draait Door* en *Pauw* werd het onderwerp besproken en in kranten werd er uitgebreid over geschreven. Er zijn slachtoffers gehoord en meningen gedeeld.

Seksuele intimidatie op de werkvloer komt jaarlijks, volgens onderzoek van TNO, 134.000 keer voor. In 2016 heb ik samen met mijn collega's van Buro Vertrouwenpersonen zeventig medewerkers begeleid bij een twintigtal organisaties in de zorg, onderwijs, kinderopvang, overheid en woningcorporaties. Drie daarvan hadden te maken met seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Niet alle medewerkers die last hebben van ongewenst gedrag melden zich bij ons. Soms pakt een leidinggevende dat gedrag adequaat aan en is het niet nodig een vertrouwenspersoon in te schakelen. Soms weten medewerkers niet van ons bestaan en wat we doen.

Seksuele intimidatie is van alle tijden en komt niet alleen voor in de film-, artiesten- en modellenwereld. Het moet stoppen is de strekking van #MeToo. Seksuele intimidatie is waar dan ook, maar zeker op de werkvloer, ontoelaatbaar. Het is lastig te stoppen, een eenvoudige oplossing lijkt er niet te zijn. Er zijn wel ideeën.

STRESS

Zo wil de Landelijke Vereniging van Vertrouwenpersonen (LVP) dat de positie van vertrouwenspersoon zo snel mogelijk wettelijk geregeld wordt. Nu staat in de Arbwet dat elke werkgever zijn personeel moet beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting: factoren die bij het werk stress veroorzaken, zoals agressie en geweld, arbeidsconflicten, intimidatie, seksuele intimidatie, pesten en werkdruk. Een werkgever moet beleid hebben en uitvoeren, zegt de wet. Maar het aanstellen van een vertrouwenspersoon is niet verplicht.



SEKSUELE INTIMIDATIE LASTIG TE STOPPEN

Medewerkers die last hebben van ongewenste omgangsvormen, verzuimen drie keer vaker dan collega's. Ze hebben vaker te kampen met lichamelijke en psychische klachten. Niet alleen heeft grensoverschrijdend gedrag ingrijpende gevolgen voor medewerkers, ook de werkgever heeft te maken met de effecten van een onveilig werkklimaat: minder presterende werknemers en kosten voor verzuim, overplaatsing, her- en bijscholing, outplacement of ontslag.

Steeds meer bedrijven en organisaties stellen daarom, vaak op advies en in overleg met de ondernemingsraad, één of meerdere vertrouwenspersonen aan. Soms is dat een externe vertrouwenspersoon die niet gebonden is aan de organisatie. Soms is dat een interne vertrouwenspersoon, speciaal daarvoor opgeleid en niet werkzaam in een functie die conflicteert met de rol van vertrouwenspersoon. Sommige organisaties kiezen voor beide. Medewerkers kunnen dan kiezen met wie ze contact opnemen.

Veel werkgevers streven er naar een goede werkgever te zijn. Ze willen een bedrijf waar

het goed werken is, waar medewerkers zich veilig voelen en elkaar respectvol behandelen zodat zij goede prestaties kunnen leveren. Zij hebben beleid en in reglementen beschreven wat ze van medewerkers verwachten wanneer die te maken krijgen met ongewenste gedrag: eerst bespreken met de veroorzaker, dan bespreken met de leidinggevende en wanneer dat niet kan of niet leidt tot een oplossing, contact opnemen met de vertrouwenspersoon.

GEHEIMHOUDINGSPLICHT

Zo'n contact kan per mail, telefonisch of in een persoonlijk gesprek en is in alle gevallen vertrouwelijk. De vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht en praat met niemand over wat hem ter ore komt. Hij ondersteunt, denkt mee, geeft advies en zoekt samen met de medewerker naar oplossingen, als het kan in de informele sfeer.

De vertrouwenspersoon bereidt samen met de medewerker gesprekken voor, gaat ter ondersteuning mee naar gesprekken, helpt bij het indienen van een klacht of verwijst door naar de ondernemingsraad, raad van toezicht, vak-

ZES PROBLEMEN MET ONGEWENST GEDRAG EN DE GEVOLGEN

Ziek van de stress

Ze werkt op een afdeling waar ze met vier collega's in één ruimte zit. Eén van de collega's mailt en skype't een aantal malen per dag luidruchtig. Het zijn veelal privégesprekken. Ze heeft hem al vaak gevraagd dat niet te doen maar dat heeft niet geholpen. De teamleider is op de hoogte maar doet niets. Ze is ziek van de stress en krijgt haar werk niet af.

Het lijkt eenvoudig: de vertrouwenspersoon bereidt met de medewerker het gesprek met de teamleider voor en gaat (eventueel) mee. Daarna spreekt de teamleider de lawaaischopper aan, deze stopt met lawaai maken en het probleem is opgelost. Maar het pakt anders uit: de teamleider zegt, in het gesprek, ontevreden te zijn over het functioneren van de medewerker. Hij maakt een verslag van het gesprek en gaat een dossier over haar opbouwen. Als ze niet snel beter gaat presteren volgt ontslag, zegt hij. Hij vindt dat ze moet ophouden met kritiek op anderen. Bij de medewerker neem de stress toe. Haar problemen zijn groter dan voor het gesprek. Was het beter geweest geen actie te ondernemen? Uit dit voorbeeld blijkt dat mensen goed moeten afwegen welke actie ze ondernemen en wat de mogelijke gevolgen daarvan zijn.

Lastiggevallen

Ze wordt, sinds ze is overgeplaatst naar een andere afdeling, lastiggevallen door een collega. Hij staart naar haar en maakt seksueel getinte opmerkingen over haar uiterlijk. Als hij langs haar loopt, raakt hij haar terloops aan. Hij stuurt appjes met oneerbare voorstellen. Een paar keer per dag wordt ze geconfronteerd met zijn opdringerige gedrag, steeds als er niemand in de buurt is. Ze durft het niemand te vertellen. Ze schaamt zich en ze is bang dat ze zijn gedrag zelf heeft uitgelokt. Ze denkt dat het wel een keer zal stoppen. Als zij zich maar anders gaat gedragen, niet opvalt, hem negeert. Maar het stopt niet. Op een avond staat hij voor haar deur. Ze belt in paniek een vriend. Deze adviseert om naar de vertrouwenspersoon te gaan.

Het seksueel getinte gedrag in dit voorbeeld maakt misschien dat we deze situatie ernstiger vinden dan het vorige. Ook hier geldt dat het eenvoudig kan worden opgelost: vertellen aan de teamleider, deze pakt de medewerker aan en klaar is kees. Maar in deze situatie is de teamleider bevriend met de 'dader' en maakt zichzelf ook schuldig aan on gepaste opmerkingen. De medewerker vertrouwt het niet en daarom besluit ze overplaatsing aan te vragen. Dat wordt gehonoreerd. Het is voor haar een oplossing maar de 'dader' kan gewoon doorgaan met zijn gedrag. De vertrouwenspersoon kan alleen wanneer meer medewerkers zich melden met klachten over dezelfde persoon en met toestemming van die melders een signaal afgeven. In dit geval niet bij de teamleider maar bij een directielid of bij de afdeling personeelszaken.

Diefstallen

Hij weet iets van een collega dat hij liever niet weet. De collega neemt al langere tijd spullen mee van het werk die niet van haar zijn. Hij weet niet goed wat hij er mee aan moet. Hij wil de collega geen problemen bezorgen maar hij vindt ook dat het niet kan. Alles bij elkaar opgeteld heeft ze zeker voor 200 euro meegenomen.

In overleg met de vertrouwenspersoon besluit hij de collega aan te spreken. Die zegt dat ze het niet meer zal doen en de spullen die ze nog heeft terug zal brengen. Als hij vervolgens merkt dat de collega er toch niet mee stopt informeert hij de teamleider. Die zegt het aan te zullen pakken maar het stelen gaat door. Hij vindt dat hij gedaan heeft wat hij moest doen, hij laat het erbij, het gaat tenslotte niet om duizenden euro's. Hij had nog een aantal stappen kunnen zetten:

officieel melden bij de directie, of via de vertrouwenspersoon een anonieme melding doen. De directie had dan, volgens de reglementen, een onderzoek moeten instellen en afhankelijk daarvan maatregelen moeten treffen.

Wangedrag

Hij werkt op een school. Hij hoort van zijn leerlingen dat een van zijn collega's regelmatig erg boos uitvalt. Ze vloekt en schreeuwt en dreigt onvoldoendes uit te delen als de leerlingen niet doen wat ze zegt. Als hij doorvraagt hoort hij dingen over haar gedrag die hij onacceptabel vindt en schadelijk lijken te zijn voor de leerlingen. Hij heeft er een keer met haar over gesproken maar toen dreigde ze dat ze over hem zou klagen bij de directeur.

In het gesprek met de vertrouwenspersoon is hij duidelijk: hij gaat het niet nog een keer bij haar aanklaarten. Omdat hij een tijdelijke aanstelling heeft, wil hij ook niet naar de directeur omdat hij zijn aanstelling graag verlengd wil zien. De vertrouwenspersoon heeft nog twee melders gehad met informatie over dezelfde collega. Omdat het in dit geval om minderjarige leerlingen gaat besluit de vertrouwenspersoon, na toestemming en in overleg met de melders, in gesprek te gaan met de directeur. Ze noemt de namen van de melders niet. De directeur neemt het hoog op. Hij laat een onderzoek doen.

Vertrouwen geschonden

Ze is aan het re-integreren, na een lange tijd ziek te zijn geweest, maar ze wordt op het werk niet goed begeleid. De werkzaamheden zijn zwaar en ze moet nog te veel uren werken. Ze voelt zich onder druk gezet door haar baas. Bovendien heeft hij informatie over haar ziekte doorverteld aan haar collega's. Daar voelt ze zich onprettig bij, ze wil zelf bepalen aan wie ze wat vertelt.

Omdat de medewerker een goede relatie heeft met een van de personeelsadviseurs gaat ze na overleg met de vertrouwenspersoon daarmee in gesprek en daarna praten ze samen met de baas. Er worden goede afspraken gemaakt over haar inzet en hij zegt dat het hem spijt dat hij over haar ziekte heeft gesproken met collega's. Dat had hij niet moeten doen. Eenvoudig opgelost en na een aantal maanden is de medewerker weer volledig aan het werk. Dat zou niet het geval geweest zijn wanneer haar baas de druk niet had weggenomen. Dan was het veel moeilijker geworden om te herstellen.

Buitengesloten

Ze wordt door haar collega's niet goed geïnformeerd over zaken die met het werk te maken hebben. Soms ontbreekt haar mailadres in de teammails. Soms ziet ze dat haar collega's in overleg zijn waar zij niets van weet. Er zijn feestjes waar ze niet voor uitgenodigd wordt. Het lijkt alsof ze het expres doen en alleen bij haar. Het is begonnen toen ze tegen haar collega's zei dat ze de grapjes die ze maakten over homo's en buitenlanders niet kon waarderen. Vorige week kreeg ze een mail van de teamleider omdat ze een fout had gemaakt. Maar het was geen fout. Collega's hadden haar niet ingelicht over wat er moest gebeuren. Ze durft niets tegen hem te zeggen.

Ze weet dat het zo niet langer kan en daarom zit er niet veel anders op om in gesprek te gaan met de teamleider. Ze wil dat de vertrouwenspersoon mee gaat. De eenvoudige oplossing is hier dat de teamleider haar verhaal serieus neemt en een manier zoekt om de collega's duidelijk te maken dat hun gedrag moet veranderen. En als deze collega's dat dan ook doen, kan de medewerker gewoon weer aan het werk. Maar wat als blijkt dat de teamleider dit team niet de baas is? Dan gaat het gedrag door of wordt nog erger.

“**VERTROUWENSPERSON ONDERSTEUNT, DENKT MEE, ADVISEERT EN ZOEKT NAAR OPLOSSINGEN**”