

FEESTBULLETIN

BEZEMER & KUIPER

Advies en Training



**Bezemer & Kuiper,
'sinds 1987'**

**Externe vertrouwenspersonen,
alleen maar plussen**

**Leidinggevenden van eigen
kweek**

Inhoud

Bezemer & Kuiper, 'sinds 1987' 3 De tijden zijn veranderd

Alie Kuiper en Willeke Bezemer werken samen sinds 1987. Een terugblik op twintig jaar samenwerking en op een samenleving die groeide naar algemene afkeuring van grensoverschrijdend gedrag. En toch is er nog een wereld te winnen.

Externe vertrouwenspersonen 6 Alleen maar plussen

Een vertrouwenspersoon vangt klagers en klagsters over ongewenste omgangsvormen op en begeleidt ze. De externe vertrouwenspersonen van Bezemer & Kuiper bieden echter meer.

Integriteit, diversiteit en omgangsvormen als rode draad 9 Leidinggevend van eigen kweek

Politie Haaglanden heeft zijn eigen opleiding voor leidinggevend. Daar staat niet de techniek van het politiewerk voorop, maar ligt het accent op omgangsvormen, diversiteit en integriteit.

En verder:

Juridisch 5

Rabobank Nederland wijzigt beleid 8

Column van Willeke Bezemer 8

Vraag & antwoord 11

Bijblijven 12



BEZEMER & KUIPER Advies en Training

Colofon

Redactie

Willeke Bezemer, Joyce Koster, Alie Kuiper,
Tineke Podt

Aan dit nummer werkten verder mee:

Arend van Dam, Leo Klijn, Lieke Fortuin

Eindredactie en coördinatie

Zij van boven, Bussum

Vormgeving

Endeloos Grafisch Ontwerp, Oostwoud

ISSN 1572-2732

Dit is een uitgave van
Bezemer & Kuiper Advies en Training
Postbus 19007
3001 BA Rotterdam
Telefoon (010) 240 09 07
Fax (010) 280 93 68
E-mail info@bezemer-kuiper.nl
www.bezemer-kuiper.nl

Bezemer & Kuiper, 'sinds 1987'

De tijden zijn veranderd

Alie Kuiper en Willeke Bezemer werken samen sinds 1987. Een terugblik op twintig jaar samenwerking en op een samenleving die groeide naar algemene afkeuring van grensoverschrijdend gedrag. En toch is er nog een wereld te winnen.

Joyce Koster

Na twintig jaar noeste arbeid zijn Alie Kuiper en Willeke Bezemer niet ontevreden met het resultaat dat ze hebben bereikt. Werd seksuele intimidatie toen ze begonnen nog vergoelikt met 'ach, zo zijn mannen nu eenmaal', anno 2007 maakt het onderdeel uit van wetgeving en zijn alle arbeidsorganisaties verplicht adequaat beleid te voeren ter preventie van ongewenste omgangsvormen. Het aandeel dat bureau Bezemer & Kuiper daarin heeft gehad, is niet gering, hoewel Alie zich geroepen voelt dat relatieve succes in de context te plaatsen: 'Maar dat is wel binnen het maatschappelijke krachtenveld waarin seksueel geweld op de agenda stond. Als wij in Oost-Europa hadden gezeten met onze bevoegdheid, dan was het dweilen met de kraan open geweest. In Nederland bestond politiek-maatschappelijk draagvlak voor de aanpak van seksueel ongewenst gedrag.' Hoewel het er niet erg op leek toen Alie begin jaren tachtig werd aangenomen als stafmedewerker Deskundigheidsbevordering bij de stichting Handen Thuis. 'Mensen vroegen toen aan mij of ik niets beters kon vinden.'

De stichting Handen Thuis verrichtte baanbrekend werk in de jaren tachtig. Daar ontstond onder andere het idee vertrouwenspersonen aan te stellen binnen arbeidsorganisaties. Wie last had van grensoverschrijdend (seksueel) gedrag moest bij die mensen terecht kunnen. 'Maar,' zegt Alie, 'die mensen moesten worden geschoold en bij de stichting ontbrak de expertise daarvoor.' Zo kwam Willeke in beeld. Als psycholoog bij de Rutgersstichting had ze veel te maken met slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Bovendien hield ze zich bezig met onderzoek en onderwijs op het gebied van gendervraagstukken, kortom: 'Ik vond het heerlijk die cursussen mede te ontwikkelen. Wat ik ook leuk vond was om te kijken hoe gewone mensen in een gewone arbeidsorganisatie met elkaar omgaan.' Het was een verademing na jarenlange directe hulpverlening. 'Ik zat toen heel erg in het seksueel geweld, dat is zware problematiek.'



Vrijtijdsbesteding

We schrijven 1987. Stichting Handen Thuis is geheel afhankelijk van subsidie van het ministerie van Sociale Zaken. Sinds de oprichting van de stichting was het de bedoeling expertise te ontwikkelen en die na verloop van tijd over te dragen. Maar aan wie? Niemand wilde zijn handen branden aan het heikele thema seksuele intimidatie. Ontwikkeling van cursussen voor vertrouwenspersonen hoorde tot die expertise. Geld om de cursussen te (laten) geven aan vertrouwenspersonen ontbrak echter. Dus gaf duo Bezemer & Kuiper ze zelf, als vrijetijdsbesteding. Dat waren er in 1988 drie. Inmiddels stond het voortbestaan van Handen Thuis op de tocht. De expertise kon niet worden overgedragen, wel werd de subsidie nog een paar keer verlengd. Alie vertelt: 'We hadden gekwalificeerde mensen niets anders te bieden dan een tijdelijk



'Nu is het common sense dat de vertrouwenspersoon slechts onderdeel is van het beleid, beleid dat door de top wordt gedragen en uitgedragen'

contractje, dus vroeg ik me af of ik niet zelf voor continuïteit kon zorgen met Willeke en een paar anderen.' Bureau A. Kuiper werd geboren. Een van de eerste grote opdrachten was van het ministerie van Sociale Zaken om een internationaal congres te organiseren. Dat betekende dat het bureau het eerste halfjaar onder de pannen was en daarna breidde de orderportefeuille zich heel snel uit.

Met de wet in de hand...

Eind jaren tachtig ontstond een kentering in het denken. Vanuit Europa kwam er een aanbeveling dat alle aangesloten EU-landen hun nationale wetgeving op dit gebied onder de loep zouden nemen.

Naar aanleiding daarvan organiseerden het Clara Wichmaninstituut en Handen Thuis in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken in 1991 een congres over het wettelijk kader waarin dat zou passen. Alie hielp het congres mee organiseren: 'We kwamen uit op de Arbowet. Daarin zou een passage worden opgenomen die bedrijven verplichtte beleid te voeren. Op het moment dat die verplichting in de lucht hing en een wetsontwerp in voorbereiding was, namen bedrijven het onderwerp serieus. Wetgeving is toch een soort ijkpunt.'

Willeke vult aan: 'In die jaren ontstond bovendien erkenning van de thematiek. Lezeressen reageerden bijvoorbeeld massaal op een oproep van Viva over ongewenste intimiteiten. Ook raakte men ervan doordrongen dat die term een contradictio in terminis is. Na lang nadenken werd dat "seksuele intimidatie", wat de lading wél dekt.'

De legitimering, de acceptatie door wetgeving en de naamsverandering leidden ertoe dat overheidsorganisaties een begin maakten met ontwikkeling van beleid, vrij snel gevolgd door het bedrijfsleven. In die tijd kwamen ook de eerste schokkende berichten in de pers dat seksuele grensoverschrijdingen in de kerk plaatsvonden, op scholen en in hulpverleningsrelaties. De nadruk lag daarom in de beginjaren vooral op seksuele intimidatie en veel minder op agressie en geweld waarmee het samen in de Arbowet terecht is gekomen. Pas na verloop van tijd realiseerde men zich dat er grensoverschrijdingen in soorten en maten zijn. In de aangepaste Arbowet van 1 januari 2007 is pesten daarom ook opgenomen. Willeke concludeert: 'Dat is de invloed van maatschappelijke ontwikkelingen. Toen lag het accent op de seksuele intimidatie, nú ligt het ook op andere vormen van intimidatie.'

Never a dull moment

Bezemer & Kuiper evolueerden mee in die maatschappelijke ontwikkeling. Alie: 'Eigenlijk is ons terrein samen te vatten onder de term "bejegeningsproblematiek".

De klachtenstructuren die we hadden ontwikkeld, konden

zo worden uitgebreid dat andere ongewenste omgangsvormen daarin pasten. Ook het instituut vertrouwenspersoon bleek nog steeds heel geschikt.'

Het type vertrouwenspersoon is overigens wel veranderd in de loop der tijd, evenals hun positie. Dat heeft opnieuw met de acceptatie van het onderwerp te maken. Willeke zegt daarover: 'Gelukkig is het niet meer nodig vertrouwenspersonen te waarschuwen dat er een heikele kant aan zit voor je carrière en de loopbaan binnen het bedrijf.' Alie vult aan: 'Dat denken is ook in positieve richting veranderd. Twintig jaar geleden hielden alleen de vertrouwenspersonen zich bezig met de problematiek. Nu is het common sense dat de vertrouwenspersoon slechts onderdeel is van het beleid, beleid dat door de top wordt gedragen en uitgedragen. Gebeurt dat niet, dan komt er niet zoveel van terecht.'

Willeke vervolgt: 'Bovendien gaat het nu niet meer over opvang bij incidenten maar om preventief beleid zodat grensoverschrijdend gedrag wordt voorkomen.'

Bezemer & Kuiper groeiden dus inhoudelijk, maar ook hun organisatie groeide. Op de vraag of dat allemaal een beetje te behappen is, zegt Willeke laconiek: 'Nou, dat is gewoon druk. Maar anders hadden we het druk met iets anders.' Alie schiet in de lach: 'Zo is het,' om serieus te vervolgen: 'Omdat wij een eigen bedrijf hebben, kunnen we ons goed verplaatsen in en een goede gesprekspartner zijn voor andere ondernemers. Wij weten wat het is om een organisatie te runnen.'

Een wereld te winnen

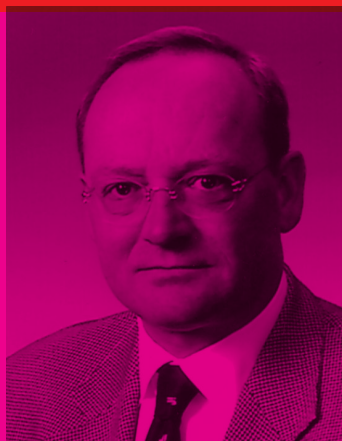
Terugkijkend is er dus alle reden voor optimisme, hoewel Willeke daar graag een kanttekening bij maakt: 'We hebben veel bereikt, maar het kan degelijker, beter, passender. De thematiek verrijkt zich. De maatschappij is bijvoorbeeld veel alerter als het gaat om pesten en agressie. Tien jaar geleden zou niemand hebben opengestaan hiervoor een algemene gedragscode op te stellen. Nu zijn bedrijven bereid hun beleid tegen seksuele intimidatie en agressie niet geïsoleerd te behandelen, maar in samenhang te brengen met andersoortig beleid. Door verbanden met integriteits- en diversiteitsbeleid ontstaat een groter geheel. Daar is nog een wereld te winnen.'

Het ministerie van SZW wil alle relevante informatie over de aanpak van ongewenste omgangsvormen op het werk digitaal beschikbaar stellen voor werkgevers, werknemers en preventied medewerkers. Bezemer & Kuiper is de opdracht gegund het materiaal hiervoor te ontwikkelen. De speciale site van het ministerie is begin 2008 online.

De ontembare partner

Leo Klijn, jurist

De partner van een medewerkster bedreigt haar leidinggevende. De directie besluit de medewerkster na gedegen onderzoek te ontslaan. Terecht, vindt de rechter.



Een medewerkster en haar leidinggevende hadden al geruime tijd een sluimerend conflict. Het boterde niet zo lekker tussen die twee en de spanningen waren langzaam opgelopen. Op een middag voorafgaand

aan een groots personeelsfeest belt de partner van de medewerkster en vraagt naar de leidinggevende. Die is op dat moment niet aanwezig en een collega staat hem te woord. Tijdens dit gesprek uit de partner van de medewerkster nadrukkelijk zijn ongenoegen over het optreden van de leidinggevende. Daarbij heeft deze zich bediend van uitdrukkingen die er niet om liegen, zoals 'het verbouwen van het gezicht van de leidinggevende zodat hij die avond alleen nog met een rietje zou kunnen eten'. Kortom, onbehouwen en behoorlijk bedreigend. De betreffende medewerker doet hiervan melding bij Personeelszaken. Die afdeling stelt de betreffende leidinggevende van het gebeuren in kennis. Deze laat zich daardoor niet weerhouden en gaat samen met zijn echtgenote naar het feest. Tijdens dat personeelsfeest zoekt de partner van de medewerkster de leidinggevende op; dat leidt tot een twistgesprek dat door de houding en het taalgebruik van de partner van de medewerkster erg bedreigend op de leidinggevende overkwam. Hij dient hierover een klacht in bij de directie. De directie gaat na een gedegen onderzoek over tot beëindiging van het dienstverband en betreft daarin het handelen van de partner van de medewerkster. Medewerkster had zich overigens al eens laten ontvallen dat wie met haar zou sollen met haar partner te maken zou krijgen. Ook het feit dat zij nimmer haar excuses heeft aangeboden, weegt zwaar voor de directie.

Uiteraard betwist de medewerkster het oordeel van de partner; hij zou nimmer de intentie hebben gehad om te bedreigen, hij was slechts voor haar opgekomen. Waarom zou dat niet mogen? En zijn handelen kan haar toch niet verweten worden, vond de medewerkster.

De vraag is nu of de medewerkster voor het handelen van haar partner verantwoordelijk kan worden gehouden.

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is het van belang de rol van de medewerkster in deze goed te beschouwen. Van belang is vooral of de medewerkster heeft geprobeerd haar partner ervan te weerhouden zijn gram te halen. De medewerkster keek op de feestavond lijdzaam toe hoe haar partner haar leidinggevende bejegende. Toen zij op het gedrag van haar partner werd aangesproken, heeft zij geen enkele blijk gegeven erdoor geraakt te zijn. Ze heeft evenmin excuses aan haar leidinggevende aangeboden. In dit geval kan het gedrag van de partner aan de medewerkster worden toegerekend omdat zij hem er niet van heeft weerhouden of ten minste een poging daartoe heeft gedaan.

In een recente uitspraak is dit bevestigd (kantonrechter Schiedam, 23 januari 2007, niet gepubliceerd). In een eerdere zaak (kantonrechter Haarlem, 31 mei 2002, JAR 2002/160) werd het schofferen van de werkgever door de echtgenoot van de medewerkster eveneens aan de medewerkster toegerekend. Ook in een arrest van de Hoge Raad (Hoge Raad, 1 september 2006, JAR 2006/228) werden de handelingen van familieleden die door de werknemers waren ingeschakeld aan haar toegerekend.

Kortom: gedrag van een partner tegenover een collega of de werkgever kan aan een werknemer worden toegerekend als deze geen poging heeft gedaan de desbetreffende partner daarvan de weerhouden en daarmee zijn of haar gram te halen.

VERTOUWENSPERSONEN

Externe vertrouwenspersonen van Bezemer & Kuiper

Alleen maar plussen

De externe vertrouwenspersoon heeft de taak klagers en klagsters over ongewenste omgangsvormen op te vangen en te begeleiden. Net zoals interne vertrouwenspersonen. **Ónze externe vertrouwenspersonen bieden echter meer.**



Vaak willen organisaties wel een vertrouwenspersoon aanstellen, maar zijn zij te klein om een interne kandidaat te benoemen. Want in een kleine organisatie ken je al gauw 'iedereen'. De drempel blijkt dan te hoog voor klagers, die niet bij een 'bekende' te biecht willen over hun moeilijke situatie. In kleine organisaties blijkt de mogelijke relatie tussen de vertrouwenspersoon en de beklagde echter een nog grotere rol te spelen. Daardoor twijfelen klagers of de vertrouwenspersoon hen wel wil of kan steunen. Dan biedt iemand van buiten meer veiligheid en valt de keuze op een externe vertrouwenspersoon.

Er zijn meer omstandigheden waarin de voorkeur kan uitgaan naar een externe vertrouwenspersoon. Als een organisatie nog niet zo lang geleden gefuseerd is bijvoorbeeld. De vertrouwenspersoon is dan niet afkomstig van een der bloedgroepen en 'dus' onpartijdig en veilig als sprake is van conflicten tussen medewerk(st)ers van verschillende fusiepartners. Dat het dan een tijdelijke maatregel betreft, behoeft geen betoog.

Andere organisaties hebben verschillende vestigingen die geografisch zo verspreid liggen dat ook hier een externe vertrouwenspersoon de voorkeur geniet, waardoor niemand het gevoel heeft dat een bepaalde vestiging wordt bevoordeeld. En bij weer andere organisaties geldt dat het management écht goed heeft gekeken naar de competenties van een vertrouwenspersoon, maar vindt dat geen enkele medewerker aan deze eisen voldoet.

Heikele zaken

Het komt echter het meeste voor dat een externe vertrouwenspersoon wordt aangesteld náást de interne vertrouwenspersonen. Het management zet deze stap de ene keer omdat het zich bewust is van enig wantrouwen bij een aantal medewerk(st)ers in de organisatie, terecht of ten onrechte. Zulk wantrouwen generaliseert vaak maar al te snel naar alle functionarissen, dus ook naar de vertrouwenspersonen. Dan ligt het voor de hand om voor deze groep een externe vertrouwenspersoon aan te stellen. Vaak echter ligt het subtieler en stelt men een externe vertrouwenspersoon aan voor díe medewerk(st)ers die misschien heikele zaken over heikele personen hebben te melden. Nogal wat medewerk(st)ers bespreken gevoelige materie in eerste instantie liever met een buitenstaander vanwege het afbreukrisico binnen de organisatie.

Hulp van buiten

Soms valt het besluit een externe vertrouwenspersoon aan te stellen na het uitvoeren van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Zeker als die RI&E laat zien dat heel wat meer mensen dan gedacht last hebben van ongewenste omgangsvormen. Uit de RI&E blijkt nooit wie de 'slachtoffers' zijn. Omdat je een goed werkgever wilt zijn, bied je ze de hulp aan van een externe vertrouwenspersoon.



Multidisciplinair team

De externe vertrouwenspersoon heeft de taak klagers en klagsters over ongewenste omgangsvormen op te vangen en te begeleiden. Net zoals interne vertrouwenspersonen. Ónze externe vertrouwenspersonen bieden echter meer. Zij staan midden in de thematiek van ongewenste omgangsvormen, zodat u verzekerd bent van hun expertise in de opvang en begeleiding van klagers. Daarnaast geven zij consulten aan de interne vertrouwenspersonen, zijn zij de vraagbaak voor leidinggevenden, hebben zij coördinerende taken en geven of organiseren na- of bijscholing aan verschillende echelons binnen de organisatie. Uiteraard stellen zij (samen met de interne vertrouwenspersonen) een jaarverslag op: een belangrijk meetinstrument voor het beleid. Bij complexe vragen en kwesties kunnen zij terugvallen op hun eigen vangnet: het multidisciplinaire team van Bezemer & Kuiper waarbinnen zij ook andere taken vervullen dan die van externe vertrouwenspersoon.



Anke van Leeuwen, Carla Goosen, Betty Driessen, Joanke Visser, Maria van der Goes, Gerard Sanderink, Jan Hogenboom, Meta Marzguioui-de Zeeuw, Yasar Üstüner.



COLUMN

Sorry helpt

De trein is overvol, maar gelukkig vinden mijn collega en ik nog net een plekje in een zespersoonscoupé waarin al vier jonge mannen zitten. Puur geluk. We mogen ook nog meedelen in de kaas en witte wijn die de heren hebben ingeslagen op een station waar we érg lang moesten wachten. De gang naast ons staat ook vol, en het is warm.

In onze coupé wordt het steeds gezelliger. De grappen zijn niet van de lucht en menig gangpassagier steekt zijn hoofd om de hoek om poolshoogte te nemen. Zo ook een mooi meisje. Strakke broek, blote taille, laag hemdje. Ze ziet wel wat in een van de jongemannen en maakt een flirterige opmerking over zijn spijkerbroek. Hij pareert onmiddellijk met een opmerking over haar string.

Zijn vrienden kijken streng en trekken hun wenkbrauwen op. 'Pardon?' corrigeren ze hem, en plein public. De 'lastigvaller' kijkt eerst zijn vrienden aan, dan ons, dan het meisje. 'Sorry, dat kwam er een beetje rottig uit' zegt hij dan, met een ontwapenende glimlach. 'Geeft niet', zegt het meisje. Zijn vrienden knikken, en weer rolt een grap door de lucht.

Kijk, als het om seksuele intimidatie op het werk gaat hoor ik dat niet vaak, dat men elkaar onderling corrigeert. Gewoon hardop, waar iedereen bij is, en dat er daarna een sorry volgt.

Maar misschien gaat het wel heel vaak zo, in al die gevallen waar wij niet bij worden geroepen. Want wij komen er pas bij als het sorry nooit werd gezegd.

Willeke Bezemer

Rabobank Nederland past beleid aan Nieuwe inzichten

Eind jaren negentig stond Bezemer & Kuiper aan de wieg van het Rabobank-beleid voor ongewenste omgangsvormen. Veranderende inzichten nopen tot aanpassing daarvan.



Op 1 november 2007 vond de landelijke bijeenkomst vertrouwenspersonen Rabobank plaats. Bezemer & Kuiper organiseerde deze bijeenkomst op verzoek van de Arbodienst Rabobank Groep voor de vertrouwenspersonen van de Rabobank. Zij werden tijdens het symposium door Alie Kuiper bijgepraat over de veranderingen in (Europese) wetgeving inzake ongewenste omgangsvormen en de consequenties daarvan voor arbeidsorganisaties en vertrouwenspersonen. De directeur van de Arbodienst Rabobank Groep ging in op de (nog goed te keuren) herziene klachtenregeling. Ook kwamen adviseurs van de Geschillenregeling Arbeidsverhoudingen en de Regeling Interne Melding Misstanden aan het woord. 'Onze vertrouwenspersonen worden niet alleen over ongewenste omgangsvormen aangesproken. Ook in andere situaties weten medewerkers de vertrouwenspersonen te vinden. Daarom is het belangrijk dat vertrouwenspersonen goed op de hoogte zijn van de regelingen en de mogelijkheden om stappen te nemen. Met een basistraining en de landelijke dag zorgen we ervoor dat vertrouwenspersonen zo goed mogelijk gefaciliteerd worden.'

Centrale vertrouwenspersoon

Aan het woord is Juul Borghouts, inmiddels 35 jaar werkzaam bij Rabobank, nu bij de arbodienst van de Rabobank. Zij is onder andere verantwoordelijk voor de opleiding van nieuwe vertrouwenspersonen; ze zorgt ervoor dat de kennis van de vertrouwenspersonen up to date blijft en adviseert het managementteam van de arbodienst over het

centrale beleid (en de daarbij behorende instrumenten) voor ongewenste omgangsvormen. Daarnaast fungeert ze sinds 2000 als centrale vertrouwenspersoon. Rabobank Nederland heeft sinds 1998 beleid op het gebied van ongewenste omgangsvormen. Tegelijkertijd is een informele klachtenregeling in het leven geroepen. Het contact met Bezemer & Kuiper is ook in die tijd ontstaan. 'Het bureau heeft ons destijds geholpen met het formuleren van het beleid en de klachtenregeling. Vanwege wettelijke ontwikkelingen en omdat door praktijkervaringen een aantal inzichten is veranderd, zijn we nu bezig met aanpassing van de klachtenregeling.'

Lof voor de ondersteuning

Een aantal jaren geleden is Bezemer & Kuiper gevraagd om de organisatie van trainingen en symposia voor de vertrouwenspersonen van de Rabobank Groep over te nemen van de arbodienst. Juul Borghouts wil graag kwijt dat ze de samenwerking met Bezemer & Kuiper heel plezierig vindt. Ze heeft veel te maken met Alie Kuiper en met Bert Lam. Samen met Bert Lam geeft ze de cursussen aan vertrouwenspersonen. 'Dat is altijd erg plezierig.' Ze is bovendien vol lof over de ondersteuning: 'Wat we ook vragen, nooit is ze iets te veel. Daar neem ik echt mijn petje voor af.'



'Wat we ook vragen,
nooit is ze iets te veel'

Integriteit, diversiteit en omgangsvormen als rode draad

Leidinggevend en van eigen kweek

Politie Haaglanden heeft zijn eigen opleiding voor leidinggevend en. Daar staat niet de techniek van het politiewerk voorop, maar ligt het accent op omgangsvormen, diversiteit en integriteit.

Geert Kleijberg en Loes de Blois stonden aan de wieg van de Haaglandse Operationele Leergang Leidinggevend en (OLL), Astrid van Dalen voltooide als een van de eersten de opleiding. Ze zijn alle drie heel gedreven bezig met de cultuurverandering binnen de Politie Haaglanden en zijn eensgezind in hun oordeel: het gaat altijd over gedrag. In het verleden waren er al cursussen over ongewenste omgangsvormen, maar omdat op de inschrijving niet 'gestuurd' werd, schoten die hun doel voorbij. 'Er was steeds een club die we niet konden bereiken. Daarom móesten de onderwerpen structureel worden opgenomen in de opleiding, dat is de enige manier om bewustwording te realiseren', zegt Loes de Blois, centraal vertrouwenspersoon voor de regio Haaglanden. 'Dat proces is in 1998 begonnen; de opleidingen worden sinds 2000 gegeven. De OLL Haaglanden bestaat sinds 2005. Je kunt nu eenmaal geen goede leidinggevend en zijn als je geen goed voorbeeldgedrag geeft. Een leidinggevend en geeft de kaders aan.'

Geert Kleijberg, voormalig chef Loopbaan en Oriëntatie Centrum, vult aan: 'We zijn een heel jong korps en

júíst dan is het van belang dat het beleid goed is veranderd in de laag van leidinggevend en. Onderwerpen als ongewenste omgangsvormen, diversiteit en integriteit moeten bij voortdoring besproken blijven: tijdens het ploegoverleg, bij functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het is net als met vrouwenemancipatie, die is ook niet "klaar", ook daarover moet je het altijd blijven hebben.' Het streven naar een organisatie waarin collega's elkaar op hun gedrag aanspreken is daarom leidend. 'Toch blijkt dat in de praktijk lastig', vertelt Astrid van Dalen. 'Ik loop daar als leidinggevend en regelmatig tegenaan. De hiërarchie is dan vaak het struikelblok.' Ze geeft een voorbeeld: 'De hoofdagent die na een aanrijding, in afwachting van de sleepdienst, een sigaret opstak, werd niet gecorrigeerd door zijn collega, die lager in rang was.

Die agent kwam overigens wel aan mij vertellen hoe vervelend hij dat vond, dus kon ik in het ploegoverleg nog eens benadrukken dat roken op straat, in uniform, ten strengste verboden is.'



Méer dan de landelijke norm

Astrid is als ploegchef verbonden aan bureau Overbosch. Zij doorliep de OLL in de 'pilotklas' en vertelt dat er uiteraard daarna nog heel veel is verbeterd aan de opleiding. Ze hoopt daarom ook dat er regelmatig opfriscursussen worden georganiseerd 'om de zaag scherp te houden'. Ze roemt het duale karakter van de studie. 'Een keer in de twee weken twee dagen naar school en dan met een zelfgekozen opdracht terug naar je ploeg, dat werkt. Je maakt op school een plan van aanpak en voert dat plan in de praktijk uit. Na twee weken heb je weer contact met je studiegenoten en de docent. Die reflectie is heel fijn.' Astrid koos onder andere voor een project 'integriteit en leiderschap'. Ze vertelt: 'Ik heb bij mijn vorige bureau een intervisienetwerk opgezet voor ploegchefs, omdat leren leren zo ontzettend belangrijk is.'

Geert haakt aan en benadrukt graag nogmaals hoe belangrijk de diversiteits-, omgangsvormen- en integriteitsmodule in de opleiding zijn. 'Dat is de basis voor leidinggevend. Ze worden zich bewust van gedrag en vragen zich af of dat gedrag wel zo wenselijk is. In de praktijk leidt dat ertoe dat ze die onderwerpen voortdurend bespreekbaar houden, niet alleen ongewenste omgangsvormen, maar ook de mores van de multiculturele samenleving in de Randstad.'

'Dat maakt dat de landelijke opleiding voor ons niet compleet is', zegt Loes. 'Ons korps is niet te vergelijken met een korps als Zeeland, bijvoorbeeld.' Ze refereert daarmee bijvoorbeeld aan het geringe personeelsverloop en het feit dat er maar weinig allochtone agenten zijn. 'Het grappige is wel dat de dingen die hier in Haaglanden zijn ontwikkeld, uiteindelijk in de landelijke opleiding worden doorgevoerd. Daar zijn we trots op.'

Geert knikt: 'Wij vinden nu eenmaal andere dingen belangrijk dan de landelijke norm. Of je nou agent bent in Biggekerke of in Amsterdam-Centrum, da's echt een groot verschil.'


Bezemer & Kuiper verzorgt de tweedaagse module ongewenste omgangsvormen voor leidinggevend. Met acteurs worden situaties nagespeeld. Zo komen de dilemma's op tafel. Loes de Blois: 'De beste manier van leren is ervaren, zelf beleven en dat gebeurt op deze manier. Dat is de kracht van de training van Bert Lam. Bewustwording door situaties te ondergaan. Je kunt er boeken over schrijven, maar pas als je het zelf voelt, begrijp je wat er te doen valt.'

Uit het jaarverslag van de centrale vertrouwenspersoon van de politie Haaglanden blijkt dat sinds de training over ongewenste omgangsvormen voor leidinggevend het aantal meldingen over grensoverschrijdend gedrag door leidinggevend met de helft is teruggelopen en het aantal situaties waarin de leidinggevende een positieve rol speelde bij het oplossen van concrete cases, met de helft is toegenomen.

In rap tempo

Loes vertelt dat het uiteindelijke doel is van de opleiding een cultuur te kweken waarin het vanzelfsprekend is te blijven discussiëren over de gemeenschappelijke normen. 'Dat we heel bewust bezig zijn met wat we doen en hoe we het doen, dat we vooral professioneel bezig zijn.' 'Ja,' bevestigt Geert. 'Het gaat erom de discussie levend te houden.'

'Loes vervolgt: 'Het is ook een generatiekwestie. Vroeger zei papa hoe het moest, nu moet je met de goede argumenten komen.' Ze is heel tevreden met de opleiding, maar verwacht dat die inhoudelijk nog verder zal groeien onder invloed van ontwikkelingen en veranderende inzichten. 'We hebben de komende jaren vele leidinggevend nodig. De uitstroom van babyboomers is groot. Dat betekent ook dat de cultuurverandering van de organisatie in rap tempo kan plaatsvinden. Integriteit, diversiteit en omgangsvormen zijn de rode draad. Wij willen dat de leidinggevend daaraan vormgeven en daar willen we niet op afdingen.'



Leidinggevend die zich schuldig maken aan (seksuele) intimidatie kunnen hun organisatie in grote problemen brengen. Toenmalig minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid De Geus daarover naar aanleiding van de wijziging van de Wet gelijke behandeling m/v in 2006: 'Indien een leidinggevende werknemer die over zijn collega-werknemers het feitelijk gezag uitoefent zich schuldig maakt aan intimiderend gedrag, wordt dit aan de werkgever toegerekend.' Sinds de wetwijziging kunnen medewerkers die last ervaren van (seksueel) intimiderend gedrag door hun leidinggevende rechtstreeks een klacht indienen bij bijvoorbeeld de Commissie Gelijke Behandeling. Het is niet nodig eerst een interne klachtenprocedure te volgen.

Vraag & antwoord

Iedere dinsdagochtend van 10.00 tot 13.00 uur is de gratis helpdesk van Bezemer & Kuiper te bereiken voor vragen rond seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag. Deze rubriek bevat kwesties die voor vele anderen ook interessant zijn.

Hoe wenselijk is een combifunctie?

'Mijn organisatie overweegt mij als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen ook aan te stellen als vertrouwenspersoon voor integriteitkwesties. Zijn deze functies wel te combineren?'

Als de vertrouwenspersoon integriteit ook fungeert als meldpunt voor misstanden en in actie moet komen om integriteitschendingen te laten onderzoeken, is het een ongewenste combinatie. Een meldpunt moet meldingen over ongewenst, niet integer gedrag als fraude of overtreding van veiligheidsvoorschriften onder de aandacht van de werkgever brengen. Daarop volgt meestal onderzoek en ontstaat enige ophef. Slachtoffers van seksuele intimidatie of pesten willen meestal juist niet dat hun casus openbaar wordt en de vertrouwenspersoon als meldpunt in actie komt. Zij willen zelf de regie houden over de oplossing van hun probleem. De taakomschrijving van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen vermeldt daarom ook dat zij in principe alleen iets doen met toestemming van een klager. Medewerkers die overwegen de vertrouwenspersoon te consulteren vanwege seksuele intimidatie of pesten bedenken zich wel twee keer als zij weten dat een vertrouwenspersoon handelend optreedt bij vermoedens van misstanden. Zij willen niet het risico lopen dat hun casus een publieke kwestie wordt. De combifunctie vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en meldpunt integriteit verhoogt dus de drempel voor slachtoffers van pesten of seksuele intimidatie om een beroep te doen op de vertrouwenspersoon. Indien een vertrouwenspersoon integriteit fungeert als adviseur van een medewerker die worstelt met een integriteitdilemma, zonder meldfunctie, botst deze functie niet met die van vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. In hoeverre het overigens wenselijk is beide functies te combineren is een andere vraag. Dat hangt onder andere af van risico's op integriteitschendingen en ongewenste omgangsvormen, de gewenste positionering en profilering van beide functies in de organisatie en de competenties van de beoogde vertrouwenspersonen voor een combifunctie.

Je gelooft het niet meer

'Ik heb een cliënte met een ernstige klacht over haar leidinggevende. In een aantal gesprekken spreekt zij zichzelf tegen. Ik krijg meer en meer het gevoel dat zij niet de waarheid spreekt. Hoe moet ik hiermee omgaan?'

Bespreek het! Leg cliënte uit wat je voelt. Confronteer haar met haar tegenstrijdige uitspraken. Wellicht kan zij het uitleggen en kun je vrede hebben met haar reactie. Dan is er voldoende grond om haar verder te begeleiden. Als je haar dan nog niet vertrouwt, zeg haar dat dan eerlijk en adviseer haar een andere vertrouwenspersoon te zoeken. Kijk samen met haar naar andere mogelijkheden: is er geen tweede vertrouwenspersoon, dan kan een bedrijfsmaatschappelijk werker wellicht uitkomst bieden. Want doorgaan als het vertrouwen is geschaad, als je niet (meer) gelooft in het probleem en het verhaal van cliënte, heeft geen zin. Cliënte is hier niet mee gebaat en zelf krijg je het er ook moeilijk mee. Je kunt niet in volle overtuiging naast je cliënte blijven staan en haar belangen behartigen en dat is toch de plaats en de functie van de vertrouwenspersoon.

Cursussen

Oriëntatie op de functie van vertrouwenspersoon inzake seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen op het werk

Voor: vertrouwenspersonen, beleidsverantwoordelijken, leidinggevenden
Duur: één middag
Data: 8 januari 2008, 12 februari 2008, 6 maart 2008, 27 maart 2008, 24 april 2008, 10 juni 2008
Docenten: drs. Willeke Bezemer en drs. Alie Kuiper
Kosten: € 199,-

Opvang en begeleiding na seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen op het werk

Basiscursus voor vertrouwenspersonen
Duur: vijf dagen
Startdata: 3 december 2007, 30 januari 2008, 3 maart 2008, 7 april 2008, 15 april 2008, 14 mei 2008
Kosten: € 2035,-

Opvang en begeleiding na seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen op het werk voor vertrouwenspersonen in de SW-sector

Duur: vijf dagen
Startdatum 9 april 2008
Kosten: € 2035,-

Afhandeling van klachten over seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen op het werk

Cursus voor leden van klachtencommissies
Duur: vier dagen
Startdatum: 4 maart 2008
Kosten: € 1936,-

Verdiepingscursus Vertrouwenspersoon als adviseur van het management

Duur: één middag
Docente: drs. Katinka Lorijn
Datum: 29 januari 2008
Kosten: € 199,-

Verdiepingscursus Vertrouwenspersonen en arbeidsconflicten

Duur: één middag

Docenten: drs. Willeke Bezemer en drs. Bert Lam
Datum: 5 februari 2008
Kosten: € 320,-

Verdiepingscursus Verwijzen naar mediation (voor vertrouwenspersonen)

Duur: één middag
Docente: drs. Joanke Visser
Datum: 7 februari 2008
Kosten € 199,-

Training Telefonische hulpverlening door de vertrouwenspersoon

Duur: één middag
Trainer: Gerda van Honschooten-Koehof
Datum: 13 maart 2008
Kosten: € 246,-

Intervisie voor vertrouwenspersonen (voertaal Engels)

Duur: één middag
Docente: drs. Joanke Visser
Datum: 25 maart 2008
Kosten: € 249,-

Verdiepingscursus De vertrouwenspersoon als begeleider tijdens een klachtonderzoek

Duur: één middag
Docenten: mr. Margot Burghout en drs. Bert Lam
Datum: 12 februari 2008, middag
Kosten: € 320,-

Training Presentatietechnieken voor vertrouwenspersonen

Duur: één dag
Trainer: Gerard Sanderink
Datum: 10 april 2008
Kosten: € 474,-

Intervisie/groepsconsultatie voor vertrouwenspersonen

Duur: één ochtend
Datum: 17 april 2008
Kosten: € 169,-

Themabijeenkomst aansluitend aan intervisie/groepsconsultatie voor vertrouwenspersonen

Duur: één middag
Datum: 17 april 2008
Kosten: € 169,-

Verdiepingscursus voor vertrouwenspersonen in de SW-sector

Duur: één dag
Docent: Jan Hogenboom
Datum: 22 april 2008
Kosten: € 429,-

Alle prijzen per persoon, exclusief btw en eventuele hotel- en maaltijdkosten. Meer informatie over deze cursussen vindt u op onze website: www.bezemer-kuiper.nl Alle cursussen en trainingen kunnen wij ook in-company voor u verzorgen.

Aanbevolen publicaties

Ongewenste omgangsvormen op de werkvloer, drs. Peter W.J. van Bekkum, Alex Gouw MSR, ISBN 90 12 11180 3, SDU Klantenservice, Postbus 20014, 2500 EA Den Haag, telefoon (070) 378 98 80, e-mail: sdu@sdu.nl

Equality at work: tackling the challenges, International Labour conference, 96th Session 2007, report I (B). www.ilo.org (ILO = International Labour Organization, de arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties) Verschenen: week 19, 2007

Forth European Working Conditions Survey (2007), www.eurofound.eu

Zo zijn onze manieren. (On)gewenst gedrag in de werksituatie, GIMD, www.gimd.nl, telefoon (058) 295 47 77

'Pikorde en haantjesgedrag', aanpak pesterijen op het werk nu wettelijk verplicht, drs. Alie Kuiper, *Gids voor Personeelsmanagement*, jaargang 86 nr. 6 juni 2007

Informatie over de nieuwe Arbowet en de verplichtingen inzake psychosociale arbeidsbelasting is te downloaden van de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl, klik op 'Arbo nieuwe stijl'