



links Marianne van der Meulen, rechts Chantal Duijn.

Een luisterend oor voor **ongewenst gedrag**

Werkgevers zijn verplicht een sociaal veilige werkomgeving te bieden aan hun werknemers. Een vertrouwenspersoon, met wie slachtoffers van ongewenst gedrag hun problemen kunnen bespreken, kan hierbij een belangrijke rol spelen. Het aanstellen van een dergelijke functionaris is echter niet verplicht. GroenLinks wil dat veranderen en heeft daartoe een wetsvoorstel ingediend. Volgens Marianne van der Meulen en Chantal Duijn, beiden onder meer actief als vertrouwenspersoon, is zo'n stap essentieel om een veilige werkplek te creëren.

TEKST EN FOTO
JOHN EKKELBOOM

Begin dit jaar barstte de bom, vertelt Marianne van der Meulen. Ze doelt op de uitzending van BOOS van programmamaker Tim Hofman over seksueel grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik bij het RTL-programma 'The Voice of Holland'. "Sinds die tijd kunnen we ons werk bijna niet meer aan. We hebben

het drukker dan ooit. Elke organisatie vraagt zich sinds dat moment af of alles goed is geregeld op het gebied van ongewenst gedrag op de werkvloer. Er zijn ook meer melders dan voorheen die contact opnemen met een vertrouwenspersoon.” Van der Meulen werkt als zzp'er voor Merlijn, een opleidingsinstituut in Den Bosch. Ze studeerde internationaal recht, was twintig jaar leidinggevende in het bedrijfsleven en coördineert en geeft nu trainingen voor vertrouwenspersonen, een functie die ze zelf ook jaren heeft bekleed. Het wetsvoorstel van GroenLinks, waarin staat dat iedere organisatie verplicht een vertrouwenspersoon moet aanstellen, ziet ze als een zinvolle stap in het veiliger maken van iedere werkplek.

GELUKSVOGEL DE PODCAST

Chantal Duijn vindt dat ook de veterinaire wereld meer aandacht moet besteden aan ongewenst gedrag op de werkvloer, waarbij slachtoffers contact kunnen opnemen met vertrouwenspersonen. Na haar studie Diergeneeskunde, die ze acht jaar geleden afrondde, werkte ze als dierenarts landbouwhuisdieren. In die tijd promoveerde ze op de overstap van diergeneeskundig onderwijs naar werk. “Er is veel uitval. Ongeveer 17 procent haakt binnen vijf jaar af doordat werk-privé-balans, steun van leidinggevenden en beloning onvoldoende zijn en bovendien de werkdruk te hoog is.” Inmiddels heeft ze haar eigen bedrijf Bureau Raak opgericht en is ze coach en trainer van veterinaire professionals om werkgeluk en werkplezier te bevorderen. Samen met dierenarts André de Sterke maakt ze over dit onderwerp de tweewekelijkse podcastserie Geluksvogel de Podcast

voor dierenartsen en paraveterinaren. Daarnaast is ze van zes dierenartspraktijken de externe vertrouwenspersoon.

'ZERO TOLERANCE'

Dat een vertrouwenspersoon ook in de veterinaire wereld zinvol is, illustreert Duijn met een recent voorbeeld dat het nieuws haalde. September dit jaar veroordeelde de rechter een 61-jarige dierenarts uit Wageningen voor het aanranden van meerdere assistentes in een dierenkliniek. “Het is uiteraard voor iedereen duidelijk dat zoiets niet de bedoeling is. Die assistentes durfden niets te zeggen. Dat de rechter zo iemand die over de schreef gaat ook veroordeelt, is echt een kentering. In zo'n situatie had een vertrouwenspersoon in een eerdere fase een helpende hand kunnen bieden door te luisteren en de slachtoffers te ondersteunen bij het nemen van passende actie. We gaan voor 'zero tolerance'. Deze geldt ook voor klanten. Zo hoorde ik ooit van een vrouwelijke dierenarts dat een veehouder haar probeerde te zoenen. Ook daar moet de betreffende praktijk iets mee doen.” Van der Meulen vult aan dat niet alleen mannen de boosdoeners zijn. “Vrouwen discrimineren en pesten net als mannen. Na het Voice of Holland-schandaal is de aandacht vooral gevestigd op seksuele intimidatie, maar dat is slechts een onderdeel van ongewenst gedrag.”

IN- OF EXTERNE VERTROUWENSPERSOON

Een vertrouwenspersoon kan iemand uit de eigen organisatie zijn die daartoe is opgeleid, of een externe deskundige op dat gebied. Duijn vindt het niet verstandig een leidinggevende of HR-manager aan te stellen

als vertrouwenspersoon. “Dat is wettelijk niet verboden maar absoluut ongewenst. Zij staan immers aan de kant van de werkgever. Voordeel van een interne vertrouwenspersoon is dat het voor de melder makkelijker kan zijn die aan te spreken. Vooral voor grote praktijken – met meer dan honderd werknemers – is het zinvol een dergelijke functionaris intern aan te stellen. Kleinere praktijken raad ik daarentegen aan een externe vertrouwenspersoon in te huren. Dat is veelal goedkoper voor de organisatie dan iemand speciaal op te leiden en er zijn dan wellicht te weinig meldingen om echt ervaring op te doen. Voordeel van een externe vertrouwenspersoon is bovendien dat die losstaat van de organisatie. Een combinatie van intern en extern kan overigens ook.”

IPADS

Een belangrijke taak van een vertrouwenspersoon is volgens Van der Meulen om het slachtoffer te steunen en bijvoorbeeld samen te kijken naar de beste manier om een eind te maken aan het ongewenste gedrag. Ook adviseert de vertrouwenspersoon het management in het voorkomen van dergelijk gedrag. Onderwerpen die tot het werkterrein behoren vat Van der Meulen samen onder de noemer IPADS: Intimidatie, Pesten, Agressie en geweld, Discriminatie en Seksuele intimidatie. “Het is belangrijk dit soort onderwerpen regelmatig met elkaar te bespreken, zodat iedereen kan aangeven waar de grenzen liggen. Die grenzen zijn heel persoonlijk. Een schuine mop gaat sommigen misschien te ver. Of neem die Pirellikalenders met schaars geklede dames die vooral vroeger overal in bedrijven hingen. Daar is ook niet iedereen van gediend.



**“GOED BELEID EN HET
AANSTELLEN VAN EEN
VERTROUWENSPERSON
BESPAREN DUS OOK HEEL
VEEL GELD”**

Probleem is helaas vaak nog steeds dat mensen die klagen, niet serieus worden genomen. Een vertrouwenspersoon neemt ze wél serieus. Het gaat dan om één-op-één-gesprekken waarbij de vertrouwenspersoon altijd aan de kant van de melder staat.”

WORKSHOPS VOOR LEIDINGGEVENDEN

Maar alleen het aanstellen van een vertrouwenspersoon is onvoldoende, vertellen Van der Meulen en Duijn. Het begint wat hun betreft bij het management. Dat moet voorkomen dat IPADS-problemen ontstaan. Het opleidingsinstituut Merlijn geeft daarom niet alleen trainingen aan vertrouwenspersonen, maar ook workshops aan leidinggevenden. Van der Meulen: “Leidinggevenden moeten ervoor zorgen dat werknemers weerbaarder worden. Ze moeten ook stimuleren dat werknemers aan de bel trekken als er

problemen zijn. Tijdens zo’n workshop leren we leidinggevenden adequater om te gaan met grensoverschrijdend gedrag. Uiteraard moeten ze zelf het goede voorbeeld geven. Het komt nogal eens voor dat juist zij intimiderend gedrag vertonen. Wellicht dat dit ook binnen dierenartsenpraktijken voorkomt. Dergelijk gedrag is natuurlijk fnuikend.”

KOSTENBESPAREND

Elke organisatie is verplicht beleid te voeren dat ongewenste omgangsvormen moet voorkomen dan wel beperken, vervolgt Van der Meulen. “Dat staat ook in de Arbwet. De Arbeidsinspectie kan daarop controleren. Dat doet zij steeds vaker sinds alle aandacht en commotie die vanaf begin dit jaar is ontstaan. En hoewel organisaties nog niet verplicht zijn een vertrouwenspersoon aan te stellen, let de Arbeidsinspectie daar wel op. Is zo’n functionaris er niet,

dan krijg je als organisatie daar zeker een opmerking over.” Duijn benadrukt dat een veilig werkklimaat ten goede komt van zowel de werknemers als het bedrijf zelf. “Dat klimaat draagt immers bij aan een goede mentale gezondheid van de werknemers. Psychosociale arbeidsbelasting veroorzaakt vaak langdurig ziekteverzuim, wat weer extra werkdruk betekent voor collega’s. Ook daalt de productiviteit als iemand niet goed in zijn vel zit.” Van der Meulen: “Juist in een tijd van krapte op de arbeidsmarkt is het verstandig een veilige werkomgeving te creëren, zodat mensen minder snel ziek worden of vertrekken. Goed beleid en het aanstellen van een vertrouwenspersoon besparen dus ook heel veel geld. Je bent een dief van je eigen portemonnee als je het als organisatie op dat gebied laat afweten.” 