

mei 2023

NOLOC

***‘Professioneel omgaan met
ongewenste omgangsvormen’***

DE VERTROUWENS-
PERSOON

HEEFT GRAAG
RODDELS
UIT DE EERSTE
HAND

Product 1040
©2011 B&B Archief
www.loesje.nl

Loesje


De vertrouwenspersoon

De Vertrouwenspersoon

Advies, begeleiding, beleid, onderzoek & training

- ongewenste omgangsvormen
- integriteit

info@devertrouwenspersoon.nl



Mores.online

MORES

Programma

- Wat is 'grensoverschrijdend gedrag' eigenlijk?
- Waar staan we nu? Waar moeten we naartoe?
- De praktijk
- Rol van loopbaanbegeleiders en jobcoaches



De vertrouwenspersoon:

Volgens de landelijke beroepsvereniging (LVV) zijn de drie pijlers:

- Opvang en begeleiding
- Voorlichten en informeren
- Gevraagd en ongevraagd adviseren

BIJ ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN OF
INTEGRITEITSSCHENDINGEN!



Vertrouwenspersonen: opvang en begeleiding

- 'Scenarioschetsers'
- Ondersteuning bij het vinden van een oplossing en bij de uitvoering daarvan

We nemen niets over, melder blijft in regie!



Opvang en begeleiden:

Informeel:

- In kracht zetten: melder kan ZELF verder
- Ondersteuning bij gesprekken
- Advies mediation (aan organisatie)

Formeel:

- Formele klacht
- Aangifte of melding bij politie
- Klacht bij College Rechten van de Mens



Formeel vs. informeel

Reflex in de afgelopen periode: direct extern onderzoek als er meldingen zijn.

Van belang: eerst onderzoeken of er mogelijkheden zijn in het informele traject.



Let op bij extern onderzoek!

Indien feitenonderzoek naar het gedrag van een persoon: vergunning van Ministerie Justitie en Veiligheid verplicht!



‘Grensoverschrijdend gedrag’

Wat is dat?



‘Grensoverschrijdend gedrag’

In korte tijd een populaire term geworden....
maar nergens gedefinieerd.

Andere niet-gedefinieerde termen:

- ‘Overschrijdend gedrag’
- ‘Seksueel overschrijdend gedrag’
- ‘Ongepast gedrag’ (wat is ongepast? Wat is normaal?)



Psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen.



‘Ongewenste omgangsvormen’

Ongewenste omgangsvormen:

- Seksuele intimidatie
- Agressie en geweld
- Discriminatie
- Pesten

Vaak spelen scherp afgetekende machtsverhoudingen een rol.



‘Ongewenste omgangsvormen’

Subjectief (want wat is normaal...) maar wel gedefinieerd in de Arbeidsomstandighedenwet.



Wat wordt in de praktijk van iedere werkgever verwacht?

- a) Dat er **beleid** wordt gevoerd om mensen te beschermen tegen ongewenste omgangsvormen
- b) Dat hierover het **personeel wordt geïnformeerd**
- c) Dat er **een vertrouwenspersoon is** waar men naar toe kan als men te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen
- d) Dat er **een officiële klachtencommissie is** om binnengekomen klachten te onderzoeken
- e) Dat er een **klachtenprocedure wordt afgesproken** (m.a.w. de spelregels over meldingen en klachten)

Voorbeeld:

Een vrouwelijke stagiaire maakt gebruik van de filmstudio. Naast haar werken twee docenten aan een film met nagenoeg uitsluitend expliciet seksuele beelden, geprojecteerd op een groot scherm.

Seksuele intimidatie? Hoezo?



Ongewenst gedrag?

Er komt een nieuwe collega. Sandra heeft haar op Facebook opgezocht, en stuurt de raarste foto's van de nieuwe medewerker alvast rond.




De vertrouwenspersoon

Lekker borrelen

Op vrijdagmiddag gaat de stereo op 10, het bier komt op tafel en er wordt wild gedanst. De leden van het MT 'schuren' naar hartenlust tegen de vrouwelijke aanwezigen aan.



‘Ze moeten maar aangifte doen bij de politie’

Is dat zo?



Conclusie:

‘Ongewenste Omgangsvormen’ zijn zeker niet altijd ‘strafbare feiten’

Denk ook hier aan de factor ‘macht’.



Bruikbare omschrijving:

Het gedrag van een individu of een groep gericht tegen één persoon of personen, die dit gedrag als bedreigend, vernederend of intimiderend ervaart/ervaren en zich hiertegen niet (afdoende) kan/kunnen verweren.

Deze ruime omschrijving van het begrip ongewenste omgangsvormen laat veel ruimte voor de subjectieve beleving van het slachtoffer.



‘Beleving van het slachtoffer’

Dus het ‘slachtoffer’ bepaalt?

Casus Leprastichting



Komt ongewenst gedrag in elke organisatie voor?

Kwetsbaar wanneer er sprake is van;

- een hoge mate van competitie
- gebrekkige communicatie
- sterke hiërarchische verhoudingen
- hoge werkdruk
- slecht leiderschap
- onduidelijkheid over taken/bevoegdheden



Stelling:

#Metoo en 'The Voice' hebben de verhoudingen tussen man en vrouw in organisaties wezenlijk veranderd.



Stelling:

Op het werk kijk ik nog wel eens met een erotische gedachte naar een leuke man/vrouw.



Stelling (deze werkt beter):

Na alle publiciteit rondom #Metoo, The Voice et cetera heb ik op het werk nooit meer met een erotische gedachte naar een leuke man/vrouw gekeken.



Dus:

We zijn anders gaan kijken naar sociale veiligheid, grensoverschrijdend gedrag et cetera?

Regeringscommissaris Mariëtte Hamer: 'Het wordt een tijd wat strenger'

(Dat blijkt: de voorbeelden van zojuist gaan over volstrekt normaal gedrag)



Praktijkgeval, recentelijk:

In de afhandeling van haar melding voelt een vrouwelijke medewerker zich niet goed gehoord, daar is ze verdrietig over.

Reactie bestuur: we hebben direct de jurist gebeld om ons protocol te verbeteren!



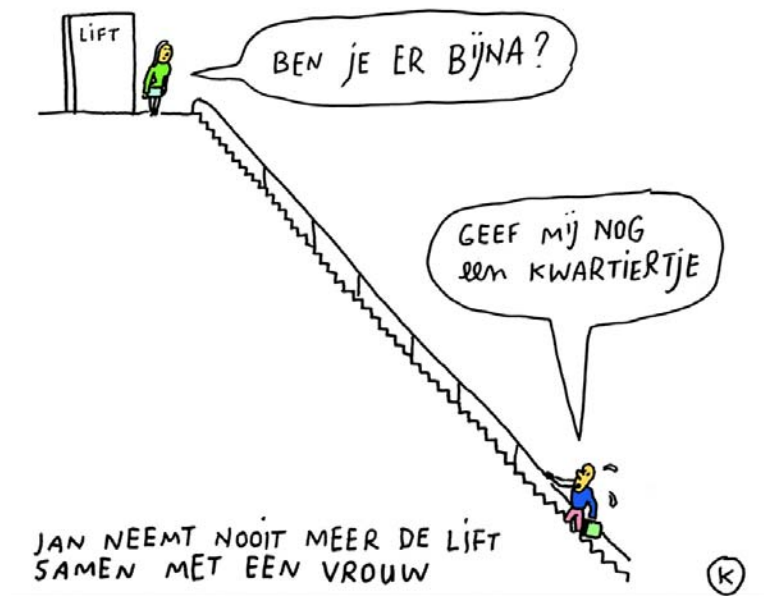
Waar staan we nu?

- *De boxen zijn nu wel getickt: gedragscode, protocollen, vertrouwenspersonen, klachtenregeling*
- *Er wordt beter gereageerd op incidenten (signalen/meldingen)*



Waar staan we nu?

- Awareness: belang van sociale veilige werkomgeving
- Curatief



Waar naartoe?

Grensoverschrijdend gedrag is het 'nieuwe roken'.



En waar moeten we naar toe?

Preventie

- In dialoog over omgangsvormen, met leidinggevenden/beslissers én medewerkers
- Het onderwerp 'hoe gaan we met elkaar om' periodiek op de agenda!
- Samen bewaken van een goede werksfeer
- Creëren van een aanspreekcultuur



Waarheen:

- *Beleid is nog niet het halve werk*
- *Leidinggevenden dragen de cultuur uit*
- *Bewustwording, expliciet bespreken wat men van elkaar verwacht*



Pauze



Praktijk



Videoclip

- *Wat is in dit filmpje realistisch?*
- *Wat is niet zo realistisch?*



Videoclip



Videoclip

- *Wie heeft een praktijkvoorbeeld?*



Conclusie

Als een coachee last heeft gehad van ongewenste omgangsvormen, is de kans groot dat hij/zij daarmee eenzaam heeft rondgelopen.



Videoclip

- *Gaat het hier om ongewenste omgangsvormen?*



De vertrouwenspersoon

Ken je vertrouwenspersonen?

Is er contact, bijvoorbeeld in iets als een 'groot overleg'?



Coaching

Een coachee wil weg bij zijn huidige werkgever. Gevraagd naar de reden daarvan, vertelt hij dat zijn leidinggevende aan micro-management doet, de presentaties van medewerkers gebruikt om zelf met de eer te strijken, mensen tegen elkaar uitspeelt en beloften niet nakomt.

Ongewenste omgangsvormen?



‘Ongewenste omgangsvormen’

Ongewenste omgangsvormen:

- Seksuele intimidatie
- Agressie en geweld
- Discriminatie
- Pesten



Coaching

Bij Adviesbureau Jansen zijn in het afgelopen jaar veel meldingen binnengekomen. De omgangsvormen worden door de melders als seksistisch en vrouwonvriendelijk ervaren.

Jansen huurt een coach in, om de melders wat 'professionele assertiviteit' bij te brengen. Dat is volgens Jansen nodig, om binnen de 'competitieve cultuur' te kunnen functioneren.



Coaching

Jansen laat de meldingen toch maar onderzoeken. Hier komt uit dat één mannelijke medewerker met grote regelmaat flirterig gedrag vertoont en seksueel getinte grappen maakt.

Deze medewerker krijgt een coach aangeboden, om inzicht te krijgen in dit handelen.



Wrap up

- *Management is als eerste verantwoordelijk voor de cultuur*
- *Escape: de vertrouwenspersoon*
- *Vraag voor coaches: moet het 'slachtoffer' wel gecoacht worden of is hier iets anders aan de hand?*
- *Eérsst mogelijkheden informeel traject benutten indien mogelijk*
- *Als dat redelijkerwijs niet mogelijk is kan het formele traject ('extern onderzoek') overwogen worden.*

