

Is het beleid ongewenst gedrag binnen jouw organisatie goed geregeld?

Dat is de enige vraag die we ons in het hier en nu moeten stellen. Kijk maar naar de casuïstiek die ons de afgelopen maanden via de media heeft bereikt als het gaat om grensoverschrijdend gedrag.

Instanties roepen dat de oplossing ligt bij het inzetten van vertrouwenspersonen. Onderzoeksbureaus claimen dat een goede aanpak valt of staat met onafhankelijk onderzoek. De overheid zet opnieuw in op werkwijzers en koerskaarten om organisaties op weg te helpen, maar blijkt vaak een pleisterloket als we kijken naar de huidige situatie.

Alsof we denken dat als we maar hard genoeg roepen dat er actief beleid moet worden gevoerd, het dit keer wél goed gaat.



Organisaties die het beleid, de procedures en protocollen volgens de Arbowetgeving hebben ingericht denken te vaak waanwijs als je ze vraagt naar preventie of het aantal meldingen.

Dit zijn misschien herkenbare quotes welke volgens sommige organisaties onderstrepen dat verandering niet per se nodig is. Daarnaast zijn risicofactoren volgens de RI&E in kaart gebracht en er staat een

“Wij hebben dit jaar maar 3 meldingen op 25.000 medewerkers. Er is hier niks aan de hand en we zijn goed bezig!”

“Mijn deur staat echt altijd open voor iedereen die te maken heeft met ongewenst gedrag.”

“Binnen onze organisatie zijn we een familie, zie het als een vriendenclub.”

“Wij geven vanuit onze organisatie zelf advies aan organisaties over duurzame inzetbaarheid, dus...”

plan van aanpak op papier; met andere woorden ‘afgevinkt’. Maar daar ligt precies de valkuil. Nog een herkenbaar voorbeeld. Organisaties die aangeven dat alles goed is geregeld: “het beleid moet alleen nog even worden afgestoft.”

Afrekenen met de zelfoverschatting dat alles hier goed is geregeld.

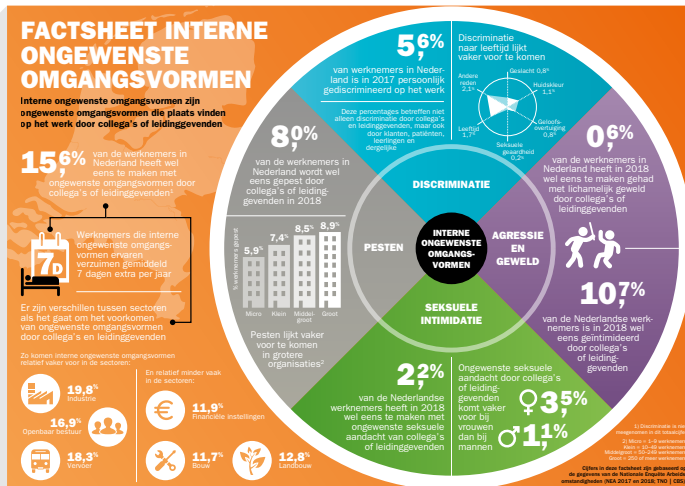
TNO ziet een stijging van het aantal medewerkers dat te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag. Recentere onderzoeken zoals die van het CNV laten die ontwikkeling ook zien. Het effect van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer (1.2 miljoen mensen per jaar) is enorm.

Te vaak nog worden de gevolgen onderschat als het gaat om het (mentale) welzijn van medewerkers en dus het mentale kapitaal van de organisatie. Kosten van grensoverschrijdend gedrag - door (langdurige) uitval, verminderde productiviteit, menselijke fouten, outplacement en imagoschade - worden geraamd op ruim 3 miljard euro per jaar.



Geen verandering zonder urgentiebesef

Om vanuit respect en vertrouwen te kunnen samenwerken is het belangrijk om in contact te zijn met jezelf en met anderen. De fundering van het verbindend vermogen is cruciaal bij het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag in je organisatie. Het is de basis waardoor vertrouwen binnen organisaties wordt gestimuleerd. Vertrouwen stimuleren, en zorgen voor een sociaal veilige omgeving doen iets met het bespreekbaar krijgen van grensoverschrijdend gedrag.



Als het gaat om het voorkomen of het zoveel mogelijk beperken van grensoverschrijdend gedrag is het van belang dat binnen organisaties de inbeelding alles goed geregeld te hebben plaats maakt voor het urgentiebesef. Daar moet draagvlak voor worden gecreëerd. Elke medewerker moet ervan worden overtuigd dat het tijd is voor verandering. Elke medewerker moet betrokken worden bij het proces waarbij

het vertrouwen wordt gestimuleerd, in plaats van opgelegd of afgedwongen. Het is niet aan de persoon die zegt dat de deur altijd openstaat om te bepalen of hij of zij benaderbaar is. Vertrouwen dwingt je niet af. Het is aan de medewerkers zelf om dat te bepalen. Vertrouwen kun je stimuleren.

Draagvlak en een gevoel van urgentie creëren doe je door iedereen te laten inzien wat de noodzaak van de verandering is. Communiceer continu helder over de nieuwe cultuur die de organisatie voor ogen heeft en leun niet achterover. Voorbeeldgedrag vanuit het management bepaalt het succes voor een actief preventiebeleid.

Communiceer binnen een veilige omgeving

In de [Wegwijzer Seksuele Intimidatie](#) die het TNO in opdracht van het ministerie SZW heeft opgesteld, worden organisaties in 3 stappen naar een passende aanpak van seksuele intimidatie geleid. Ook de gedragscode komt aan de orde. Welk gedrag wordt getolereerd en welk gedrag niet? Het proces wordt in 8 stappen beschreven. Stap 1 is het omschrijven van de gewenste omgangsvormen. Stap 7 gaat over het implementeren van de gedragscode. En stap 8 omschrijft het levend houden van de code. Deze laatste twee stappen zijn allesbepalend voor de effectiviteit van de code.



De adviezen om de code levend te houden gaan over communicatie, het herhalen van de boodschap, een periodieke bijstelling van de code en het in gesprek gaan én blijven met medewerkers.

Communicatie over gewenst en ongewenst gedrag op de werkvloer vraagt om een veilige omgeving waarbinnen medewerkers worden geïnformeerd. Dit geldt ook voor het beleid van de organisatie,

Tegen welke vormen van ongewenst gedrag kan ik in mijn functie/branche aan lopen?

protocollen en procedures. Naast alle aangeboden theorie bestaat er bij medewerkers vooral de behoefte aan herkenbare voorbeelden.

Niet alle vormen van ongewenst gedrag zijn vast te leggen in een gedragscode. Veel gedrag dat als ongewenst wordt ervaren bevindt zich in een grijs gebied. Dit vraagt om een andere vorm van communicatie en bewustwording: aan medewerkers moet worden uitgelegd dat hun beleving centraal staat.

“Dan zoek ik seksuele intimidatie op en dan weet de directie straks dat ik in de problemen zit, willen ze vast van me af.”

Op die manier wordt een medewerker aangemoedigd het gesprek te starten. En krijgt de organisatie de gelegenheid om te handelen of te de-escaleren.

“Ik ga toch niet zomaar met iemand in gesprek die zichzelf vertrouwenspersoon noemt, wordt ook betaald door mijn werkgever, hè...”

Dat medewerkers vaak niet weten wat het beleid van de organisatie is of waar ze terecht kunnen als er sprake is van ongewenst gedrag, zegt niet dat er bij medewerkers geen behoefte bestaat aan heldere en continue communicatie. Medewerkers weten niet hoe dit binnen de organisatie

is geregeld, omdat het beleid (als het er al is) vaak op intranet moet worden opgezocht. En dat gebeurt pas als er al sprake is van grensoverschrijdend gedrag: dan heeft de preventieve functie van dit document al gefaald.

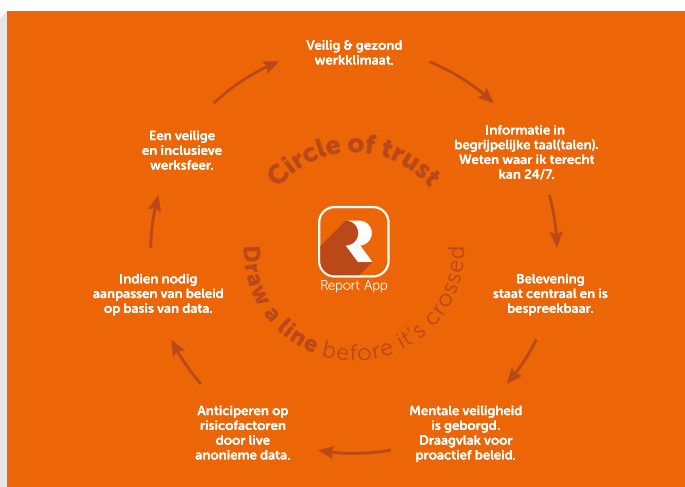
Medewerkers die door de organisatie worden aangemoedigd om op het intranet de gedragscode op te zoeken of ‘kennis te maken’ met de vertrouwenspersonen laten dit uit wantrouwen vaak achterwege.



Bestendig de nieuwe cultuur

Het succes van preventiebeleid zit in onafhankelijk en anoniem informeren en melden. In het mogelijk maken van het anticiperen

op risicofactoren. Daarmee kan grensoverschrijdend gedrag worden voorkomen en een nieuwe cultuur in de organisatie worden bestendig. Met andere woorden, stimuleer een cirkel van vertrouwen en je voorkomt terugval in oud gedrag.



“Wat heb jij nodig om veilig het gesprek te starten?”

Bij een preventief en actief beleid kunnen medewerkers iets doen als er sprake is van gedrag dat als ongewenst wordt ervaren en heeft de organisatie alle drempels weggenomen door de regie bij medewerkers zelf neer te leggen (Spotifymodel).

Ambassadeurs van het beleid

Een run op vertrouwenspersonen is niet per se een goed signaal. Denk even terug aan het afvinken van risicofactoren. Vertrouwenspersonen maken al sinds de jaren 80 deel uit van het preventiebeleid ongewenst gedrag. #MeToo heeft niet tot meer meldingen geleid bij vertrouwenspersonen, concludeerde het [LLV](#) een jaar later in 2018.

“Een informele melding, klinkt toch nog steeds als een melding. Wie weten straks allemaal wat ik gezegd heb en wat gebeurt er dan?”

[Monitor arbeid van TNO](#) laat zien dat medewerkers meer nodig

hebben van de vertrouwenspersoon dan een naam, telefoonnummer en een foto. Wie is deze persoon en vooral, wat gebeurt er als ik met een vertrouwenspersoon in gesprek ga?



Report App

Vertrouwenspersonen zijn van toegevoegde waarde als ze in de organisatie zichtbaar zijn. Zichtbaar door de kennis die ze doelgroepgericht en veilig delen. Maar ook zichtbaar door uitleg te geven over wat het werk van een vertrouwenspersoon precies inhoudt. Helder zijn over de manier waarop ze met een melding omgaan en aangeven dat het ook prima is om even te sparren, ook over het eigen gedrag.

“Wie zegt mij dat de mail van de vertrouwenspersonen niet wordt gelezen door de ICT-afdeling van mijn werkgever?”

Medewerkers hebben behoefte aan beeld en geluid als het gaat om vertrouwenspersonen, en dat bij voorkeur in een veilige omgeving.

Vertrouwenspersonen zijn volledig op de hoogte van het beleid van de organisatie, en moeten gevraagd en ongevraagd advies kunnen geven over wat er binnen de organisatie speelt. Medewerkers moeten begrijpen dat alleen anonieme statistiek wordt gedeeld en vertrouwelijk is geborgd. Antwoorden op vragen over hoe en waar een vertrouwenspersoon documenteert, moeten het vertrouwen van medewerkers stimuleren.

Vertrouwenspersonen op een voetstuk te plaatsen door ze aan te stellen en vervolgens niet vanuit de organisatie te (onder)steunen heeft geen zin. Steeds vaker proberen interne vertrouwenspersonen de externe vertrouwenspersoon uit eigenbelang buiten de deur te houden. Maar zo schiet je het gezamenlijke doel voorbij: een veilige en (mentaal) gezonde werkomgeving waarin de regie voor het doen van een melding of het starten van een gesprek bij de medewerker ligt – en niet bij de vertrouwenspersoon.

“Wat nou als die externe vertrouwenspersoon de enige is die wordt benaderd door collega’s? Dan ben ik straks niet meer nodig.”

Hier ligt een rol én een kans voor de werkgever als het gaat om verbinden. De fundering van het verbindend vermogen dat bijdraagt aan vertrouwen geldt ook voor de vertrouwenspersonen zelf.

De angst dat het aanbieden van vertrouwenspersonen een beerput in de organisatie zal opentrekken, is onterecht. De vertrouwenspersoon heeft afgezien van het ontvangen en behandelen van meldingen ook een noodzakelijke taak in het preventiebeleid: namelijk het doelgroepgericht informeren over gedrag op de werkvloer dat niet altijd over gewenst of ongewenst hoeft te gaan.



Het zou fantastisch zijn als we het onderwerp breder weten te trekken. Welke factoren beïnvloeden ons gedrag op de werkvloer? Op wat voor manier wordt ons gedrag en het ervaren gedrag beïnvloed door onze persoonlijke grenzen? En wat heeft een goede nachtrust daar mee te maken? Een vertrouwenspersoon is een meldpunt van onschatbare waarde, die bewustwording creëert over de manier waarop gedrag kan worden ervaren.

Stuur vertrouwenspersonen naar trainingen, workshops en bijscholing, maar laat ze hun kennis vooral vertalen naar een leerproces voor de organisatie zelf. Zo blijft de organisatie alert voor terugval in oud gedrag. Informeer medewerkers met deze kennis, stimuleer het vertrouwen, creëer meer bewustwording en bouw aan weerbaarheid. Uiteraard in een veilige en persoonlijke omgeving.

Actief preventiebeleid

Het heeft absoluut zin om in te zetten op het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. De weerstand ligt nu nog vaak nog bij het management dat ervan overtuigd is dat verandering niet nodig is. Het gaat zo toch ook goed?

Initiatieven zoals een eenmalige training, workshops en bewustwordingssessies zijn een vertrekpunt voor de organisatie. Maar achteroverleunen is geen optie.

Organisaties die een tool zoeken die de regie bij de organisatie houdt, zullen niet meer dan 2 à 3 meldingen per jaar krijgen.

Wat betekent een actief preventiebeleid?

- Via een onafhankelijk platform worden anonieme data verzameld waardoor het mogelijk is om op risicofactoren te anticiperen.
- Een onafhankelijk platform dat ervoor zorgt dat de communicatie bij medewerkers niet onopgemerkt blijft.
- Een onafhankelijk platform dat ervoor zorgt dat beleid eenvoudig en tijdig kan worden bijgesteld.
- Een gesprek met een vertrouwenspersoon dat drempelloos - via een onafhankelijk platform met app - kan worden gestart.
- Een fundering van verbindend vermogen en een persoonlijke en onafhankelijke omgeving waarbij het stimuleren bepalend is.



Het Platform Report App creëert een cirkel van vertrouwen voor medewerkers en de organisatie, en brengt theorie en praktijk in een actieve omgeving bij elkaar.

Graag helpen wij organisaties op weg!

En kijken we samen naar het verbindend vermogen om vanuit respect en vertrouwen grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en/of zoveel mogelijk te beperken. Met de inzet van anonieme data snel en effectief anticiperen op risicofactoren zorgt voor een actief en actueel beleid.

Kennismaken met de cirkel van vertrouwen kan eenvoudig via de Pilot die Report App en HCS samen hebben ingericht:

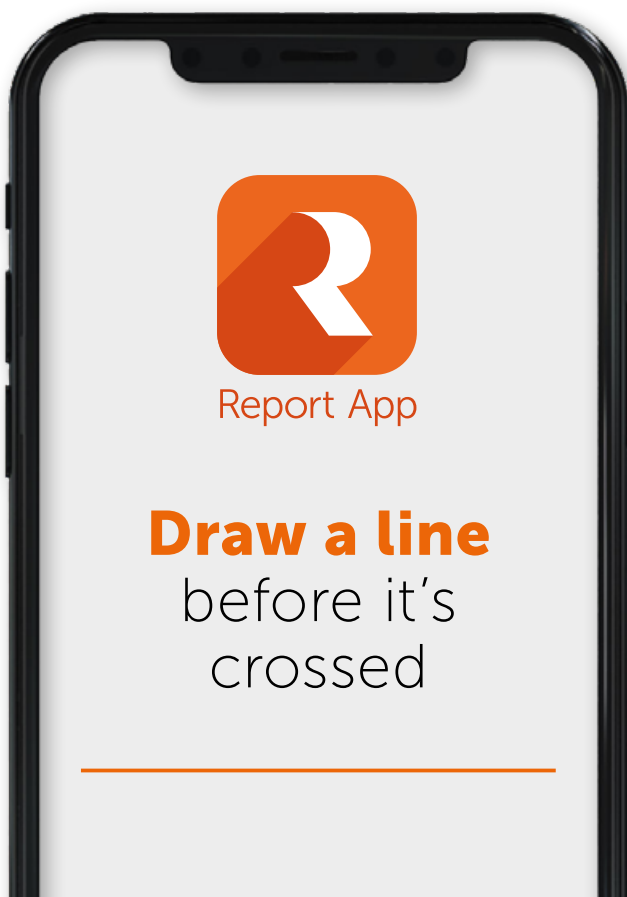


team@report-app.com

of



di@hcs.services



Report App

Draw a line
before it's
crossed

*Bronvermelding:
TNO Monitor Arbeid
CNV
Wegwijzer Seksueel Ongewenst gedrag SZW*