



‘Moeten
wij niet
ook
iets

organiseren
over
seksueel

grensoverschrijdend
gedrag?’

Werkgevers zijn wakker geschud door nieuwe MeTooaffaires: hoe creëren ze sociale veiligheid op de werkvloer? Er blijkt veel behoefte aan advies te zijn. ‘Zorg altijd voor hoor en wederhoor.’

Raounak Khaddari



Een brandalarm, rookmelder, bedrijfshulpverlener, duidelijk aangegeven nooduitgangen, verbandtrommels, brandblussers: het is algemeen bekend wat er nodig is om een fysiek veilige werkvloer te organiseren. Het wordt ingewikkelder als we het hebben over de sociale veiligheid op diezelfde werkvloer. Na de onthullingen over *The Voice* door het BNNVara-programma *Boos* en het seksueel grensoverschrijdende gedrag van Marc Overmars bij Ajax is het sluimerende vuurtje dat overbleef sinds het begin van de MeToobeweging weer volop aangewakkerd.

Veel bedrijven hebben hun werknemers een mail gestuurd om iedereen te wijzen op de sociale veiligheid en het bestaan van vertrouwenspersonen. Ook werden er nulmetingen en enquêtes gehouden. Uit een rondgang blijkt dat sommige Amsterdamse bedrijven een bericht of appje kregen van werknemers met de vraag: ‘Moeten wij niet ook iets organiseren over seksueel grensoverschrijdend gedrag?’ Of: ‘Wat doen wij met de veiligheid van onze medewerkers?’ en ‘Wie is onze vertrouwenspersoon?’

Wat is grensoverschrijdend gedrag?

Ook de werknemers van Spaces, aanbieder van werkplekken, kregen een mail. Het bedrijf heeft 42 vestigingen in Amsterdam en nog 88 andere vestigingen elders in het land. In de mail wordt gevraagd of werknemers en klanten zich alsjeblieft willen melden bij leidinggevenden of vertrouwenspersonen als er iets speelt. “Dat heeft best wat losgemaakt op de werkvloer,” zegt country manager Karin Poel.

“Er is veel over gepraat en ik moet zeggen dat ik het best spannend vond. We hebben hier zo’n 450 mensen voor ons werken en er zitten allemaal leuke jonge meiden tussen. Natuurlijk willen we dat iedereen zich veilig voelt en je hoopt dat je het goed organiseert. We hebben sowieso een zerotolerancebeleid bij grensoverschrijdend gedrag.”

Wat grensoverschrijdend gedrag nu precies is, dát is bij Spaces vooralsnog niet gedefinieerd. Poel: “Ik heb bij hr gevraagd of we een expliciete gedragscode kunnen opstellen die verder gaat dan hoe je je dient te gedragen op de werkvloer. We realiseren ons echt wel dat we van alles een betere beschrijving moeten hebben. Voor de een kan een opmerking al grensoverschrijdend zijn, terwijl dat voor de ander een grap is.”

Geen commentaar

Poel zegt dat ze het moeilijk vindt om het ‘te benoemen allemaal’, maar het siert haar dat ze er toch iets over zegt, want het blijkt voor bedrijven ook een onderwerp om juist niet over te praten. La Place, een keten van eet- en drinkge-

legenheden, laat weten ‘ bezig te zijn met een project over dit thema’ en wil daarom geen vragen beantwoorden over sociale veiligheid op hun werkvloer. Café de Jaren in de Nieuwe Doelenstraat heeft naar eigen zeggen wel een beleid, ‘maar dat kunnen we niet concreet uit de doeken doen’, zegt een medewerker.

Dat een geschreven beleid voldoende is om een veilige werkvloer te creëren, is een illusie. Uit onderzoek van vakbond CNV van vorig jaar blijkt dat 30 procent van de werkende vrouwen weleens te maken heeft gehad met aanranding of een andere fysieke vorm van seksuele intimidatie op de werkvloer. 61 procent heeft te maken gehad met seksueel getinte opmerkingen, schunnige woorden, sissen of ander vervelend, seksueel getint taalgebruik. Bij mannen is dit 18 procent. Een kwart van de vrouwen ondervond seksuele intimidatie via de digitale weg.

Letters op papier zijn niet genoeg

Volgens cultuurcoach Bert Wever van Stelvio Coaching & Advies gaat het erom hoe de sfeer in de dagelijkse praktijk is. “Je wil niet alleen op schrift hebben wat je wel en niet mag doen. Je moet ervoor zorgen dat je als werkgever in de praktijk een omgeving creëert waarin mensen elkaar zien, horen en kwetsbaar durven te zijn. Je moet nadenken over de vraag hoe je tekst op papier kunt praktiseren.”

Volgens Wever, die bedrijven helpt met het maken van deze cultuurverandering op de werkvloer, begint zoiets bij de leiding. “De basis is een leiding die zich bewust is van de invloed die ze heeft op de werkvloer. Er moeten gesprekken gefaciliteerd worden waarin medewerkers de onderstroom, de onbesproken spanningen, chagrijn en kwetsbaarheden op tafel durven te leggen. Dán heb je een werksfeer waarin mensen naar je toe durven te komen als er wat misgaat.”

Adviesbureaus worden massaal benaderd voor hun opleidingen voor vertrouwenspersonen, trainingen over omgangsvormen en expertise over het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Ook bij Laura Adér van Fairspace, een Amsterdamse organisatie die bedrijven helpt een veilige en inclusieve werkvloer te creëren, stromen de aanvragen beginnen.

Houd het thema levend

Volgens Adér moeten bedrijven een aantal dingen op orde hebben om een basis voor een sociaal veilige omgeving voor hun werknemers te organiseren. “Het eerste is een overzichtelijke infrastructuur opstellen,” zegt Adér. Het moet duidelijk zijn waar mensen terecht kunnen met problemen, waar ze een melding kunnen doen en wat de meldingsprocedure vervolgens is.

Adér: “Het moet laagdrempelig zijn en het is belangrijk dat het gaat en blijft leven binnen een organisatie. Maak op verschillende momenten duidelijk wat er allemaal geregeld is voor werknemers. Vertel het bijvoorbeeld tijdens een sollicitatiegesprek, maar ook bij voortgangsgesprekken en tussentijdse evaluaties.”

Ten tweede is het belangrijk dat leidinggevenden weten wat ze moeten doen als een klacht van grensoverschrijdend gedrag hen bereikt. Het gevoel wat het slachtoffer heeft is hierin leidend. Adér: “Als het slachtoffer zegt dat iemand zijn of haar grens over is gegaan, moet je dat respecteren en daarnaar luisteren.”

Slachtoffers aan beide kanten

Blijf als organisatie wel zorgvuldig handelen, adviseert André Kreuze van het Landelijk Instituut Vertrouwenspersonen. “Als je binnen een informele setting niet tot een oplossing kan komen, zorg dan voor een vangnet waarbij hoor en wederhoor goed is geregeld. Nu zie je organisaties in paniek reageren en worden vermeende daders met de botte bijl buitenspel gezet.”

Daarmee verwijst Kreuze naar het handelen van de politieke partij Volt, die Kamerlid Nilüfer Gündogan op non-actief heeft gesteld nog voor ze haar gehoord hebben. “Ik had het omgedraaid: eerst onderzoek doen en daarna

Waar begin je als werkgever?

- Maak duidelijk welke route werknemers kunnen nemen om een klacht in te dienen of melding te maken van ongewenst gedrag.
- Zorg ervoor dat het bewustzijn over gedrag op de werkvloer blijft leven. Benoem tijdens sollicitaties, werkoverleggen, functioneringsgesprekken wat er gedaan wordt aan veiligheid en waar mensen terecht kunnen voor hulp.
- Blijf zorgvuldig handelen – ook bij grensoverschrijdend gedrag. Eerst onderzoek doen dan handelen is de juiste volgorde. Het gevoel van het slachtoffer is leidend.
- Zorg ervoor dat leidinggevenden weten wat ze moeten doen als een medewerker bij hen aanklopt.
- Stop met het normaliseren van grensoverschrijdend gedrag.
- Geef ook medewerkers een training over veilig werken. Ook zij kunnen bijdragen aan een sociaal veilig klimaat door bijvoorbeeld niet weg te kijken als er iets gebeurt.

pas de consequenties trekken. Als je niet zorgvuldig omgaat met klachten, krijg je slachtoffers aan beide kanten.”

“Geef iedereen op de werkvloer op z’n minst een trainingssessie over gewenste en ongewenste omgangsvormen,” zegt Adér. En Kreuze: “Wat kunnen ze doen als er iets in hun omgeving gebeurt en hoe kom je op voor je collega’s? Je bent met z’n allen aan het werk en je kunt veel voorkomen door iedereen alert te maken.”

Deskundigen zijn het erover eens dat het maken van een melding of het delen van een onveilig gevoel zo makkelijk mogelijk gemaakt moet worden. Veel gedrag is jarenlang genormaliseerd. ‘Grappjes’ die eigenlijk niet grappig maar intimiderend of discriminerend zijn, het uitsluiten van bepaalde collega’s of het minachten van werknemers; je zeurt niet als je een grens trekt, je stelt een nieuwe norm.

‘Nu zie je organisaties in paniek reageren en worden vermeende daders met de botte bijl buitenspel gezet’