

HOE WE MET ZIJN ALLEN ONGEWENST GEDRAG BESPREEKBAAR MAKEN

We zouden toch beter moeten weten? Allemaal volwassen en verstandige mensen die notabene van dichtbij zien wat **pesten, intimidatie en agressie** met een mens kunnen doen. En toch gaan sommige medewerkers, soms jarenlang, gebukt onder net-niet-leuke grapjes of zelfs seksuele intimidatie door collega's. Met het beleid (On)gewenst gedrag wil GGZ Friesland het onderwerp bespreekbaar maken. **'Niemand stapt 's ochtends uit bed met het idee een collega dwars te zitten.'**

Over Elly

Elly Breeuwsma is als onafhankelijk vertrouwenspersoon niet in dienst van GGZ Friesland. Ze werkt bij GIMD, een onderdeel van Zorg van de Zaak. Je kunt bij haar terecht als er sprake is van ongewenst gedrag, maar ook als de integriteit in het geding is. Een vertrouwenspersoon luistert naar jouw verhaal en ondersteunt je om de situatie aan te pakken. Elly kan ook helpen als je een officiële klacht bij de klachtencommissie wilt indienen. Je hebt daarin zelf altijd de regie. Wil je meer weten over het werk van de vertrouwenspersonen van GIMD? Kijk dan op www.vertrouwenspersoon.nl.

Het beleid (On)gewenst gedrag vind je in het kwaliteitshandboek op intranet onder het kopje Human Resources.

We hebben het serieus te nemen

Wat de één als een plagerijtje ziet, laat bij een ander diepe wonden na. Brenda Schouten, directeur HR en Elly Breeuwsma, vertrouwenspersoon voor GGZ Friesland zijn helder over wat ongewenst gedrag is: 'Het gaat erom hoe iemand het ervaart. Als een collega aangeeft dat hij iets heel vervelend vindt, dan hebben we dat serieus te nemen. En dan gaat het niet over één keertje, maar stelselmatig gedrag. De gevolgen kunnen groot zijn: mensen melden zich ziek, krijgen problemen in de privésfeer. Zelfs depressies en suïcidegedachten komen voor.'

Van kleuterschool tot bejaardenhuis

Onder ongewenst gedrag vallen pesten, intimidatie, seksuele intimidatie, agressie en discriminatie. Volgens Elly komen

de eerste drie het meest voor op de werkvloer. Ongewenst gedrag kom je tegen van de kleuterschool tot in het bejaardenhuis, het is dus echt van alle leeftijden. 'Je kunt het niet voorkomen,

dat is ook niet het idee van het beleid. We willen het bespreekbaar maken, zodat je elkaar beter begrijpt', zegt Brenda. 'Geloof mij, niemand stapt 's ochtends uit bed met het idee een collega dwars te zitten. Mensen hebben vaak niet in de gaten wat de impact is van hun gedrag', vult Elly aan.

Belangrijke rol voor leidinggevende

Bespreekbaar maken, dat klinkt mooi, maar ook ingewikkeld. 'De leidinggevenden hebben een belangrijke voorbeeldfunctie. Zij laten gewenst gedrag zien, gebaseerd op respect, integriteit, veiligheid en eerlijkheid. En ze zijn duidelijk over ongewenst gedrag. Het is een goed idee om het op de agenda van het werkoverleg te hebben', zegt Brenda. 'Wat je daarbij kan helpen, is het 'Waarden en normen spel.' Als leidinggevenden niet



goed weten hoe ze dat kunnen aanpakken, kunnen ze mij ook vragen om daarbij te helpen. Of ik kom een workshop geven', vult Elly aan.

Ongewenst gedrag aanpakken

En wat doe je als je zelf te maken krijgt met ongewenst gedrag? 'We vinden het belangrijk dat je eerst probeert het onderling op te lossen. Bijvoorbeeld door iemand aan te spreken op zijn gedrag. Dat kan best een lastige zijn, dus kun je ook naar je leidinggevende gaan. Soms zijn ze zelf de boosdoener. Dan ga je naar diens leidinggevende. Als je ook dat moeilijk vindt of als onveilig ervaart, dan kun je een beroep doen op Elly', legt Brenda uit.

Elly vertelt dat er vaak al veel is gebeurd, als mensen bij haar komen. 'Ik merk dat ze dan vooral de behoefte hebben om in alle veiligheid hun verhaal te doen. Heel

vaak zijn ze na één of twee gesprekken al genoeg toegerust om, met mijn advies, de situatie te bespreken. Soms zit ik ook bij dat soort gesprekken, maar ik neem nooit de regie. Ik luister, geef advies en ondersteun waar nodig. Soms komt het echt tot een officiële klacht.'

Advies voor iedereen

En wat is haar beste advies voor iedereen die bij GGZ Friesland werkt: 'Praat niet over elkaar, maar met elkaar. In de meeste gevallen hebben mensen echt geen idee wat hun gedrag aanricht. Ook als je ziet dat iemand bijvoorbeeld wordt gepest en niet bij machte is om zelf daarop te reageren, dan heb je ook een verantwoordelijkheid. Dat noem ik wel eens de zwijgende middengroep. Die mensen hebben weet van wat er gebeurt, maar doen er vaak niets aan', benadrukt Elly. ●

Ongewenst gedrag op de werkvloer

Ongewenst gedrag gaat niet over een eenmalig voorval, maar wel over stelselmatig pesten en intimideren. Soms zit dat in kleine gedragingen, maar met enorme impact. Een paar voorbeelden:

Pesten Ze 'vergeten' je mee te vragen naar de lunch. Of de uitnodigingen voor het teamoverleg bereiken nooit jouw mailbox. Zit je er wel bij, dan word je genegeerd.

Seksuele intimidatie Je krijgt regelmatig seksueel getinte opmerkingen naar je hoofd geslingerd. Of die ene collega legt net iets te vaak 'toevallig' zijn handen op je billen.

Intimidatie Een collega slaat tegen jou een harde toon aan. Of een leidinggevende overvalt je in een één-op-ééngesprek met kritiek op iets wat je hebt gedaan, zonder je de kans te geven om jouw kant van het verhaal te vertellen.