



M E D I A T I O N
A M S T E R D A M

Verlag interdisciplinaire kennissessie

Grensoverschrijdend gedrag op en rond de werkvloer

Online op 3.11.2022, 54 deelnemers

De kranten staan er al tijden vol van: #metoo, DSK, The Voice, Depp vs. Heard, het Amsterdamsch Studenten Corps. Grensoverschrijdend gedrag, seksueel of anderszins, lijkt onuitroeibaar. Als het al niet preventief valt aan te pakken, wat doe je dan in de individuele gevallen waar het mis gaat? Brengt de huidige cancelcultuur de juiste oplossing, of bestaan er correctieve (be-)handelingen die tot herstel leiden? Wat doe je bij recidive?

Op 3 november 2022 organiseerden we, in het kader van de Week van de Mediation, een interdisciplinaire online kennisbijeenkomst voor professionals.

We bespraken dit thema vanuit verschillende invalshoeken: juridisch/rechtszaken, arbeidsrechtelijk/ontslag, zorg/psychiatrie, maatschappelijk/publieke opinie/reputatieschade. Bas Frelier, Janke Dekker en Barend van Luyn waren bereid hun gedachten hierover vanuit hun eigen professionele achtergrond en expertise met ons te delen, in een openhartige, vertrouwelijke bijeenkomst.

Bas Frelier werkt als psychiater/seksuoloog bij De Waag, centrum voor ambulante forensische geestelijke gezondheidszorg in Amsterdam. Hij is gespecialiseerd in de behandeling van daders van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Janke Dekker is theatermaker en voorzitter van stichting Mores Online: het meldpunt voor ongewenste omgangsvormen in de podiumkunsten-televisie-en filmsector.

Barend van Luyn is advocaat en partner bij advocatenkantoor Loyal. Hij is gespecialiseerd in Arbeidsrecht.

Verlag: Onderaan dit document vind je de kijk-, lees-, en luistertips die in onze bijeenkomst gedeeld zijn.

Introductie door Mark Spaargaren, Mediation Amsterdam

Waarom kozen we dit onderwerp voor onze tweede kennisbijeenkomst van dit jaar?

Het onderwerp is relevant, er wordt veel over gesproken mede door recente voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag in de politiek en entertainmentsector.

Kortom een *hot topic*. Het is goed dat daar breed aandacht voor is, aandacht die het verdient. Ook aan de mediationtafel komen we kwesties tegen die tenminste voor één van de deelnemers als grensoverschrijdend zijn ervaren. Het leek ons daarom goed om dit onderwerp vanuit verschillende kanten te belichten met hulp van drie interessante sprekers.

Randvoorwaarden voor een veilig gesprek

In onze interdisciplinaire bijeenkomsten spreken we vertrouwelijkheid af met de deelnemers, met name over persoonlijke zaken die in deze bijeenkomst plenair of bijvoorbeeld in de break-out rooms werden gedeeld.



M E D I A T I O N A M S T E R D A M

Vragen uit de chat hebben we bewaard en komen in dit verslag terug.

Wie praatten er mee?

Er waren 54 deelnemers vanuit verschillende professionele hoeken aanwezig. Zoals HR-professionals, vertrouwenspersonen, behandelaars, advocaten en natuurlijk ook mediators. Actief in verschillende sectoren zoals de zorg, het onderwijs, bedrijfsleven en overheid, zowel intern als zelfstandig dienstverlenend. Via de polls bleek dat twee derde van de deelnemers weten dat er in hun organisatie een duidelijk protocol bestaat over grensoverschrijdend gedrag (wat niet wil zeggen dat dit altijd gevolgd wordt.)

Ruim de helft van de deelnemers kon bovendien uit eigen ervaring spreken over grensoverschrijdend gedrag, al dan niet seksueel of was daarvan getuige geweest.

De rol van een vertrouwenspersoon versus mediator

We telden heel wat vertrouwenspersonen in onze online 'zaal'. Dat leidde direct tot een zinnig gesprek over de verschillende rollen van enerzijds de vertrouwenspersoon en anderzijds de mediator in geval van een casus over grensoverschrijdend gedrag. Goed dus om die verschillen de rollen duidelijk te maken; met name mensen die beide rollen beurtelings vervullen vinden dat soms best lastig.

Een deelnemer stelde: de vertrouwenspersoon staat altijd naast de melder en doet niet aan waarheidsvinding. De mediator doet ook zeker niet aan waarheidsvinden, dus dat is meer het verschil met de rol van een onderzoeker of (straf)rechter, maar een mediator speelt wel een neutrale rol, en is er voor het gesprek tussen beiden.

De bijdrage van Bas Frelier, forensisch psychiater en seksuoloog

Het werk als forensisch psychiater en seksuoloog bij De Waag, een tbs-kliniek, omvat risicotaxatie en behandeling van mensen die seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen; bijvoorbeeld hyperseksualiteit of asociale gedachten over seks.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen Hands-on en hands-off gedrag. Bij hands-on gedrag is dat letterlijk fysiek en bij hands-off gedrag gaat het vaak om kijken naar kindermisbruik of om exhibitionisten en voyeuristen.

De focus van de behandeling is het voorkomen van recidive. Psychiatrische diagnostiek stelt de vraag: wat is er aan de hand. De psychiater onderzoekt vervolgens of er sprake is van een stoornis die het grensoverschrijdende (delict-)gedrag deels kan verklaren. Dit is met name belangrijk voor het bepalen van de juiste behandeling.

Frelier vertelt dat hij en andere behandelaars zich heel hard maken voor consent; De vraag stellen: mag ik, en wil jij? Dat heeft de toekomst, ook in de wetgeving. Dit is een ook een ingewikkeld begrip om uit te diepen. Zie zijn opiniestuk in het Parool. <https://www.parool.nl/columns-opinie/opinie-wat-is-seksueel-consent-begin-bij-de-vragen-mag-ik-en-wil-jij~b6b8fce6/>

Frelier stelde ons de vraag: wanneer wordt grensverleggend nou grensoverschrijdend? Grensverleggend wil je vaak wel zijn als organisatie, maar gaan mensen de grens over, dan ontstaat een gevoel van sociale onveiligheid wat averechts werkt.



M E D I A T I O N A M S T E R D A M

Voorbeelden uit de media

In de media kwamen het afgelopen jaar allerlei mensen in verband met seksueel grensoverschrijdend gedrag of grensoverschrijdend gedrag langs. Bas besprak met ons een aantal voorbeelden.

(Zie plaatje uit de PowerPoint?)

- Khadija Arib: de klachten tegen haar zijn een goed voorbeeld van het splijten van de achterban; dit zie je altijd gebeuren bij grensoverschrijdend gedrag, er ontstaan twee kampen.
- Sigrid Kaag rondom de kwestie van Drimmelen: het dilemma: wanneer grijp je in, ga je naar voren stappen?
- Kamerlid Gündogan van Volt: belangrijk om je bewust te zijn; grensoverschrijdend gedrag is niet alleen het domein van de man jegens de vrouw. Het kan dus ook van vrouwen naar vrouwen, van vrouwen naar mannen, van mannen naar mannen, niet alleen maar mannen naar vrouwen. Bas verwacht dat er de komende jaren meer mannen naar voren gaan komen. Dader en slachtoffer kan iedereen zijn.
- Mai Spijkers: zie het essay van Ronit Palache in de Volkskrant hierover hoe je verstrikt kunt raken in een (vermeend) giftige werkcultuur:
<https://www.volkskrant.nl/kijkverder/v/2022/het-is-niet-normaal-als-de-baas-je-vernedert-en-zich-onbeschoft-gedraagt~v536131/>
- Johan Derksen: is ook de held van vele mannen, zo'n enorme achterban die voor zijn gedrag applaudisseert, houd daar rekening mee.
- Michael Jackson: we zagen het misschien allemaal al in de jaren 90, maar het fenomeen 'grooming' drong pas vrij recent tot ons door, zie de film Leaving Neverland.
- Bill Cosby: mannen met een grote voorbeeldfunctie die moeilijk van hun voetstuk vallen.
- Jeffrey Epstein: had ook een voorbeeldfunctie, maar ook hij had een andere duistere kant.
- Jelle Brandt Corstius: van slachtoffer naar dader en dat gebeurt vaker.
- Marc Overmars: stuurde dickpics, maar ging enkele weken gewoon weer aan de slag bij een Belgisch voetbalteam. Er is geen risico taxatie gemaakt en het is de vraag of dit goed gaat.
- John de Mol: kreeg storm van verontwaardiging over zich heen: spreek de daders aan en niet (alleen) de slachtoffers.

Het aloude "Horen, zien zwijgen" is bij ons thema van toepassing geeft Bas Frelier het publiek mee.

- De omgeving wil/kan vaak niet horen/ luisteren naar het slachtoffer.
- De dader wil/kan vaak niet zien wat hij of zij verkeerd doet.
- Het slachtoffer zal vaak zwijgen/ niet spreken over wat er gebeurd is.

Zodoende houden mensen elkaar in evenwicht ofwel in een houdgreep, waarin het moeilijk is om interventies te doen.

De vraag aan Frelier vanuit het publiek: hoe denkt hij over de machtspositie van de beide seksen in de maatschappij in relatie tot dadergedrag? Zijn antwoord: grensoverschrijdend gedrag gaat vaak over macht. Het gedrag is niet exclusief mannelijk, maar de machtspositie van mannen is nog steeds groter in de maatschappij. En ook fysiek hebben mannen gewoon meer kracht. De machtspositie van beide seksen verschilt en dat geeft effect op dadergedrag. Overigens is ook het taboe voor mannen die slachtoffer zijn van mannen of vrouwen groot.



M E D I A T I O N
A M S T E R D A M

De bijdrage van Janke Dekker: Mores.online voor de culturele sector

Dekker vertelt: Mores.online is opgericht als meldpunt voor de culturele sector naar aanleiding van het eerste grote incident in Nederland in 2017, wat destijds in de media escaleerde op een vreselijke manier. (Jonge mannen waren misbruikt door Job Gosschalk die een castingbureau had red.)

In de culturele sector kwam vervolgens het gesprek op gang: we moeten iets doen, er zaten zwarte gaten op dit vlak in onze organisatiestructuren. Mores fungeert naast de wettelijk verplichte vertrouwenspersonen, intern en extern, die je moet aanstellen als je 50 fte's in dienst hebt. In de praktijk zijn in de culturele sector de organisaties vaak kleiner. Vanwege veel freelancers en zzp-ers is er vaak geen vertrouwenspersoon.

We dachten met Mores maar 3 jaar nodig te hebben om orde op zaken te stellen. Helaas is de beerput nog lang niet leeg. De meldingen groeien exponentieel: van 43 gevallen in 2018 naar al 180 meldingen in de eerste 3 maanden van dit jaar.

We blijken een hardnekkige zwijgcultuur te hebben. Die zouden we willen omvormen naar een aanspreekcultuur

Het gaat bij de klachten die Mores ontvangt echt niet om misplaatste grapjes of flauwe opmerkingen, vaak is er sprake van jarenlange schending van de fysieke integriteit. De drempel om te melden is heel hoog.

Hoewel (grotere) organisaties misschien allemaal wel protocollen en gedragscodes in de la hebben liggen, komen die niet naar de werkvloer. Vaak weten de medewerkers dit niet eens.

Een ander probleem is dat de vertrouwenspersonen die er zijn vaak te dicht op de werkvloer staan zonder (gedegen) opleiding. Bijvoorbeeld staat in de klachtenprotocollen nog vaak dat de vertrouwenspersoon een melding direct bij het management moet maken. Dat is al helemaal fout, dat mag alleen als de melder daarmee instemt.

In de media

Een andere factor is dat zaken in de cultuursector direct in de media terecht komen.

Daarmee is de zaak eigenlijk meteen verloren zowel voor de melder als voor de aangesprokene.

Er ontstaan kampen, er is geen ruimte meer voor empathie, men luistert niet meer.

Organisaties hebben moeite met grote meldingen, waarbij het gaat om mensen met belangrijke functies; die zijn vaak essentieel voor de organisatie.

Toneelgroep Oostpool is zo'n typisch voorbeeld. De aangesproken artistiek leider was te belangrijk en de eerste melding liep helemaal mis. Later is deze toneelgroep overigens juist een goed voorbeeld van hoe je het systeem juist kunt veranderen.

Mores heeft daar ingegrepen; er kwam een groot onderzoek, heel confronterend.

De organisatie is toen onder handen genomen, heel zwaar proces, het hele management is gewijzigd. Dit is dus een voorbeeld voor de rest hoe ze daar hebben gereageerd, ook het management had therapie nodig. Het gaat er dus om niet persé direct of alleen de daders aanspreken. Als iedereen in de organisatie het gedrag als normaal ziet hebben ook daders vaak niet door dat hun gedrag niet door de beugel kan.



M E D I A T I O N A M S T E R D A M

Lees bijv. <https://www.oostpool.nl/reactie-raad-van-toezicht-oostpool-op-afgerond-onderzoek-naar-ervaren-grensoverschrijdend-gedrag/>

Dekkers' stelling

Het eerste contact bij een melding van grensoverschrijdend gedrag is cruciaal!

Eerst luisteren wat de melder te melden heeft, dan vragen. Wat kunnen wij voor je doen? Melders vragen vaak is wat ik meemaakte grensoverschrijdend gedrag? Ik heb er wel erg last van. Of ligt het aan mij? Dat er sprake is van een overschreden grens is misschien best duidelijk, maar melders twifelen vaak aan eigen oordeel, omdat iets jarenlang aan de gang was. Let op: datzelfde geldt eigenlijk voor daders!

De grens is context gebonden én persoonlijk

Wat is grensoverschrijdend gedrag dan eigenlijk precies? Omstandigheden maken vaak het verschil wat wel of niet grensoverschrijdend gedrag is. Een opmerking als "leuk jurkje" kan prima vallen, of juist eng zijn als je bijvoorbeeld in een lift dicht bij elkaar staat. Het is altijd persoonlijk, los van absolute grenzen uit strafrecht. Die zijn misschien wel helder maar bewijslast is daarin de hobbel, die er vaak toe leidt om de aangifte toch niet te doen. 80% van aangiftes wordt geseponneerd. De zedenpolitie waarschuwt hiervoor en de melders haken dan veelal af. Daarbij komt dat veel grensoverschrijdend gedrag niet zozeer strafbaar is maar wél laakbaar. Statistisch zijn daders meestal mannen vanuit een machtspositie; slachtoffers zijn mannen zowel als vrouwen. Het gaat met name om misbruik van macht, kennelijk maakt macht dit gedrag los in mensen. Arbeidsrechtelijke bescherming is er vaak ook niet voor de melders. En er is angst voor reputatie schade. Die angst bij de melders wegnemen is hele lange weg. We hebben als sector en maatschappij nog een grote inhaalslag te maken.

Nieuwe aanpak

Dekker: 'We hebben in de cultuursector een zwijgcultuur, die moet veranderen. Naar aanleiding van de zaken bij The Voice wordt nu een convenant opgesteld voor de tv-sector. Dit is precies wat Mores.online ook wil doen met de uitgangspunten voor alle aangesloten organisaties. Het helpt nu al veel dat mensen weten waar ze terecht kunnen. Als mensen in een vroeg stadium kunnen melden en hun grenzen kunnen aangeven, dan komt het vaker goed.'

Reacties uit 'de zaal' op Janke Dekkers' bijdrage

"Een vraag aan Janke Dekker: in vroeg stadium gesprek aangaan is belangrijk, maar meldingen komen juist vaak al het al een tijd aan de gang is... hoe los je dat op?"

"Helder maken van de rol van de (bij voorkeur externe) vertrouwenspersoon is belangrijk voor het managen van verwachtingen bij de melders. Een vertrouwenspersoon acteert alleen in overleg met de melder/klager. Die behoudt regie en dus blijft het vertrouwelijk, totdat hij/zij anders besluit. Een leidinggevende daarentegen moet handelen en dat maakt dat de gebeurtenis meestal niet binnenskamers kan blijven. "Dader", directie en HR worden er dan ook bij betrokken."

"Moeten we ook niet toe naar een TOESTEMMINGSCULTUUR? Eerst zeker weten dat je avances welkom zijn?"



M E D I A T I O N A M S T E R D A M

“Organisaties informeren, bedrijfscultuur bespreken, trainingen geven over gedrag en feedback, psychologische veiligheid op de werkvloer etc. ... dit zal allemaal helpen bij het bespreekbaar maken. Uitgangspunt: het gaat altijd om wat de benadeelde ervaart. Niet om de intentie van de ‘dader’.”

De bijdrage van Barend van Luyn

Barend van Luyn, arbeidsrechtsadvocaat gaf ons inzicht in de arbeidsrechtelijke aspecten van grensoverschrijdend gedrag.

Zijn stelling: De bescherming van het vermeende slachtoffer is te ver doorgesloten ten koste van de vermeende dader.

Kan iemand terug naar de fabriek waar hij werkt na duidelijke overschrijding, zoals racistische opmerkingen, of seksueel overschrijdend gedrag? Waarschijnlijk niet. Echter het grijze gebied van grensoverschrijding is veel lastiger als het gaat om ontslag mogelijk maken. Om ontslag mogelijk te maken moet er immers sprake zijn van (ernstig) verwijtbaar gedrag en voldoende dossier om dat te kunnen dragen.

Overigens hebben ook zzp-ers wettelijk recht op een veilige werkplek.

(NB Janke Dekker reageert: ja, dat klopt, maar om dit recht te waarborgen is het beter als het óók in de cao staat.)

Ontslag na grensoverschrijdend gedrag

Er zijn 3 juridische gronden waarop ontslag na grensoverschrijdend gedrag zou kunnen worden gebaseerd.

- Ernstig verwijtbaar gedrag
- Disfunctioneren, verkeerde manier van leiding geven
- Verstoorde arbeidsverhouding
-

Barend behandelt een aantal voorbeelden om aan te geven dat dit niet makkelijk te beoordelen is.

Het gaat niet altijd om de werkvloer. Bijvoorbeeld in geval Gijs van Dam: gedrag in de privésfeer. Dit heeft geen gevolgen voor arbeidsrelatie. Casus Khadija Arib: gaat het dan om haar functioneren als leidinggevende? Dan wordt er een onafhankelijk onderzoek ingesteld, zoals bij Arib door Hoffmann Bedrijfsrecherche. In dit geval geen goed middel, want wat is nou het doel van het onderzoek? Bovendien is de opdrachtgever van het ‘onafhankelijke’ onderzoek meestal de werkgever en die heeft dus belang bij de uitkomst (zo ook bij Arib).

Casus uit de praktijk

Een dramaturg kreeg een klacht tegen zich en hem werd direct ontslag aangezegd door de directeur. De klager was (en bleef) anoniem en daarop kon de dramaturg zich niet verdedigen. De directeur zei alleen: het is heel erg en jij moet weg. Deze werknemer meldde zich ziek en er volgde mediation. Maar zelfs daar wilde de directeur niet zeggen waar de klacht nou precies het over gaat. Omdat het een kleine organisatie betrof kon uit deze situatie niks anders voortkomen dan ontslag, hoewel met een vergoeding als schikking. De werknemer was hoe dan ook al aangeschoten wild.

Regelmatig is er sprake van fouten door werkgevers bij afhandelen, behandelen van klachten over grensoverschrijdend gedrag. Volgens Barend is de situatie enorm veranderd vergeleken met de jaren



M E D I A T I O N A M S T E R D A M

70/80. Destijds moest alles maar kunnen en was het foute gedrag normaal. Nu is er terecht een andere aanpak, maar misschien is de slinger hierbij soms te ver doorgesloten. Vandaar zijn stelling.

Wat als een werknemer te maken heeft met een melder die zegt er is iets heel ergs gebeurd, maar je mag het niet zeggen tegen de vermeende dader.

Neem dit signaal uiteraard serieus, maar als werkgever moet je ook vragen om specifiek te zijn, en helderheid van de melder: “wat wil je er precies dat er met de klacht gebeurt?” Barend adviseert: voer het gesprek dan eerst zelf met de twee kanten. Het zijn dappere bestuurders, managers, die het gesprek durven aangaan om duidelijkheid te geven zowel melder als de beklagde. Als het lukt om het gesprek te voeren gaat Barend er van uit dat het grensoverschrijdende gedrag ook zal stoppen.

Eigen casus

Een cliënt van Van Luyn waar het nu helaas heel slecht mee gaat. Het was een docent bij een Kunstopleiding met een hele actieve ‘woke’ gemeenschap.

Men vond dat er sprake was van sociale misstanden bij deze opleiding en dat het hele bestuur hierom ontslagen moest worden. Dit betrof ook zijn cliënt, die een vakgroep leidde. Hem werd verweten dat er jaren terug een aantal incidenten waren geweest. Zijn directeur las hem een verklaring voor: hij had signalen ontvangen. De docent werd per direct op non-actief gesteld en een onderzoek naar hem persoonlijk werd gestart. Uiteindelijk ging het niet meer om recente klachten, maar nu is de arbeidsverhouding verstoord. Van Luyn’s cliënt vertrouwt de directeur niet meer. Zijn reputatie is dermate geschaad dat hij niet eens meer elders in deze branche zal kunnen werken. Wees je er als werkgever van bewust: een non-actiefstelling is hele zware maatregel, onderschat de impact (en de blijvende schaduw die dat over iemand werpt ook als de klacht/melding ongegrond is verklaard) niet.

Kunst, sport en cultuursector

Van Luyn vroeg zich af: waarom gaan veel schandalen in de media vooral over de kunsten en sport? Misschien omdat mensen in die branches structureel grenzen opzoeken voor de uitoefening van hun werk? Zou overschrijden van de ene grens ook tot overschrijden van andere grens kunnen leiden?

Frelier antwoordt: In de cultuur en sportsector zijn andere oorzaken:

Er is per definitie veel lijfelijk en intiem contact. Wanneer wordt het seksueel? Als een van partijen er erotisch in brengt. Dat kan vanalles zijn, ook diep in de ogen kijken.

Mooi verbeeld in de goede documentaire “De hoofdpersoon” van Ruut Weisman, nog te bekijken via NPO2/2DOC: <https://www.2doc.nl/documentaires/2020/11/Ruut-Weissman---De-Hoofdpersoon.html>

Hij laat het grensoverschrijdend gedrag ook echt zien in laatste 10 minuten.

Dekker’s antwoord: Wat ook speelt in de sectoren is dat hiërarchische structuren heel sterk zijn, de machtsstructuren daarmee sterker zijn; en dat werkt ook grensoverschrijdend gedrag in de hand.

Conclusies van Van Luyn over ontslaggronden

Gaat het om mogelijk ernstig verwijtbaar gedrag: doe als werkgever snel onderzoek, check de feiten. Gaat het om disfunctioneren als leidinggevende: doe juist geen onderzoek, dat is op zichzelf al schadelijk. Benader het als een medicus, iedere operatie brengt schade toe.

Een bestuurder moet zelf niet te bang zijn, los het op in plaats van je eigen verantwoordelijkheid afschuiven op onderzoekers of bijvoorbeeld op de Raad van Toezicht.



M E D I A T I O N A M S T E R D A M

Enkele reacties uit 'de zaal' op Barend van Luyn's bijdrage

“Een rechter kijkt niet zozeer naar de emotionele kant, een juridische oplossing is in deze zaken vaak niet goed.”

“Wat zijn de wens-normen bij het bepalen van grensoverschrijdend gedrag? 2 anonieme meldingen? Dat is niet overtuigend toch?”

“In het beleid omtrent ongewenst gedrag zal in de meeste gevallen worden aangegeven dat anonieme meldingen niet in behandeling kunnen worden genomen. Gecertificeerde vertrouwenspersoon zal hier ook altijd op wijzen.”

“Bij het bespreken van de beschuldiging met de veroorzaker is de anonimiteit van de melder niet meer gewaarborgd. Lastig!”

“Er kan bij veel anonieme meldingen wel een signaleringsonderzoek worden geadviseerd.”

“Klopt of de vertrouwenspersoon stelt de directie voor om in het algemeen voorlichting/ workshop op dit gebied aan het personeel aan te bieden. Dader wordt in dat geval niet direct aangesproken.”

“ Het is belangrijk om onderscheid te maken tussen een anonieme brief en een melder die graag anoniem wil blijven (maar dus wel bekend is bij vertrouwenspersoon.

Break-out rooms: terugkoppeling

De online bijeenkomst werd voortgezet door het gesprek over dit thema te voeren in kleine groepjes. In het algemeen was men in interessante discussies beland en ineens was het weer voorbij. Men had graag meer tijd willen hebben om het gesprek voort te zetten. Deze bijeenkomst smaakte naar meer dus. Vanuit Mediation Amsterdam organiseren we dit soort thematische, interdisciplinaire bijeenkomsten twee keer per jaar, wil je (opnieuw) uitgenodigd worden, stuur ons [een mailtje](#).

Plenair werden de volgende onderwerpen teruggekoppeld:

Het is heel nuttig om bewust te zijn van het verschil in de rol van een vertrouwenspersoon en van een mediator bij grensoverschrijdend gedrag casus. De vertrouwenspersoon heeft meer duidelijke kaders van zijn/haar functie. Meerdere petten als professional komt vaak voor. Een aantal deelnemers werkt ook in beide rollen en moet dit onderscheid heel goed maken.

Er zijn goede mogelijkheden om mediation in te zetten bij meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Zeker als deze in een vroeg stadium verkeren en nog niet hoog geëscaleerd zijn. Als vertrouwenspersoon zou je dit kunnen adviseren aan de directie, maar ook aanbieden om daarbij aanwezig te zijn als steun van de melder.

Er is veel overlegd over de vraag wanneer start je nou een onderzoek of juist niet? Het blijft lastig om hierover te adviseren als professional. Een tip is: werken met de escalatieladder voor leidinggevend van Marcel van Oss.



M E D I A T I O N A M S T E R D A M

Van Luyn's reactie: wel of niet onderzoek? Hoe ernstig is het? Belangrijkste is dat je het doel van het onderzoek eerst formuleert, wat wil je bereiken? Niet (alleen maar) waarheidsvinding, maar het bereiken van een mogelijke oplossing. Ook goed om tevoren de mogelijke sanctie vast te stellen.

Een HR-professional had het over empowerment, probeer eerst een melder te empoweren om in gesprek te gaan.

Een advocaat reageerde: er is inderdaad een bijzonder gespannen situatie rondom onderzoeken, werkgevers reageren zeer gespannen bij klacht. En er is een groot risico als je onderzoek doet. Onderschrijft: doel onderzoek bepalen is belangrijk.

Toevoeging: vertel de klager heel duidelijk in vroeg stadium dat die niet anoniem kan blijven.

Een mediator: vergeet vooral niet dat er ook een mogelijkheid of wens tot herstel van de samenwerking kan bestaan. En dat zou kunnen voortkomen uit mediation.

Een mooiere afronding van onze kennissessie hadden wij ons vanuit Mediation Amsterdam niet kunnen wensen.

We willen graag onze deskundige sprekers en alle deelnemende professionals hartelijk danken voor hun interessante bijdragen.

Graag tot een volgende keer!

Tabitha van den Berg, Eline van Tijn, Mark Spaargaren en Roderic van Voorst tot Voorst

Bijlage: Kijk luister en leestips

- Boek van Maryam Hassouni: Wat de fak
- Opiniestuk Bas Frelie, 6.8.22 Parool <https://www.parool.nl/cs-b2a0bcb5>
- Essay Ronit Palache, 21.6.22 Volkskrant <https://www.volkskrant.nl/cs-b61e490f>
- Film: Leaving Neverland, over Michael Jackson
- Film: We need to talk about Cosby, over Bill Cosby
- Film: De Hoofdpersoon, door Ruut Weissman
- Podcast: De Casus, over mediation, aflevering 3, <https://open.spotify.com/DeCasus>
- De escalatieladder van Marcel van Oss: <https://www.opleidingvertrouwenspersoon.nl/>
- Infoblad VNO NCW / MKB: Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer <https://www.vno-ncw.nl/infoblad-grensoverschrijdend-gedrag-op-de-werkvloer>
- TNO: Wegwijzer Seksuele intimidatie

<https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2016/06/07/wegwijzer-seksuele-intimidatie>