

#METOO OP DE WERKVLOER

Steeds meer verhalen over seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag komen onder #metoo naar buiten. Drie ondernemers over de vraag: wat doen zij eigenlijk om de werkvloer veiliger te maken?



Saskia Geraerts / Lagerweij (training, coaching) / Den Bosch

'Moeilijk te doorbreken'

'Wat ik zie is dat er best lacherig over het onderwerp wordt gedaan. Net gaf ik nog een workshop, en een deelnemer zei: 'Mag ik u een hand geven?' Om meteen te vervolgen: 'Of is dat ook een #metoo-gevalletje?' Het is voor werkgevers belangrijk het onderwerp serieus te nemen en openheid te creëren op de werkvloer.'

'Daarnaast zijn situaties met grensoverschrijdend gedrag moeilijk te doorbreken wanneer er mensen bij zijn betrokken die een machtspositie hebben. Mensen met macht vragen makkelijk om gunsten, maar kunnen daarin ook te ver gaan. De lijn is dun. Bovendien: zou jij snel naar een manager stappen als je vindt dat hij over de schreef is gegaan, terwijl je ook van hem afhankelijk bent voor het verlengen van je contract? In de praktijk is dat voor veel mensen lastig.'

Karin Ossendrijver / bouw- en aannemingsbedrijf Ossendrijver / Amersfoort

'Cultuur is cruciaal'

'Werknemers zullen grensoverschrijdend gedrag niet durven melden als ze in een afhankelijke situatie verkeren, of als er een angstcultuur heerst binnen een bedrijf. Mensen moeten vertrouwen hebben in het management. Dan kun je wel protocollen in huis hebben, zonder goede werkcultuur helpen die niet.'

'Van mijn twaalf medewerkers eis ik een respectvolle omgang met alle collega's en klanten. Dat is ingebakken in onze bedrijfscultuur. Bij de oplevering van een verbouwing evalueer ik niet alleen de technische kwaliteit, maar ook de manier waarop het verbouwingsproces is verlopen, hoe de communicatie is ervaren. Medewerkers die onprettig in de omgang zijn, zouden dan van lieverlee door de mand vallen. Die passen niet binnen ons bedrijf. Gelukkig is dat nooit voorgevallen.'



Timo de Regt / PDZ Uitzendbureau / Zaandam

'Maak het bespreekbaar'

'Je merkt soms op een bedrijfsborrel dat mensen opmerkingen maken die grappig bedoeld zijn, maar misschien net te ver gaan. Ik vind dat je diegene daarop mag aanspreken. Het gaat erom dat je een klimaat creëert op de werkvloer waarbij medewerkers dit soort onderwerpen benoemen. Waarbij grensoverschrijdend gedrag *not done* is, en waarbij het mogelijk is om daar

met een manager over te praten en je daar veilig bij voelen, mocht het je overkomen.'

'In ons bedrijf werken twee vertrouwenspersonen. Na de #metoo-discussie hebben we hen erop gewezen extra alert te zijn. Mocht dit ook bij ons spelen, dan zijn zij ervaren genoeg om de signalen daarvan op te pikken. Samen zoeken we dan naar oplossingen.'