

## De begeleider beschuldigde (BB)

### **Verplichting werkgever vanuit Arbowet**

Als werkgever bent u vanuit de Arbowet verplicht zorg te dragen voor een veilige werkplek en het voorkomen en beperken van Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA). U dient als werkgever zorg te dragen voor opvang voor een medewerk(st)er die last heeft van ongewenste omgangsvormen zoals (seksuele)intimidatie, pesten, discriminatie of agressie en geweld. In Nederland is het common sense deze verplichting in te vullen met het aanstellen van een vertrouwenspersoon. Deze vertrouwenspersoon staat naast de lasthebber van ongewenste omgangsvormen (c.q. klager, het slachtoffer). Dat is inmiddels een vanzelfsprekende zaak. Ongewenste omgangsvormen kunnen immers verstrekende gevolgen hebben.

Maar ook de vermeende lastveroorzaker wordt geraakt. Je zult maar beschuldigd worden van seksuele intimidatie of andere ongewenste omgangsvormen. Dat je wordt beschuldigd, wil niet zeggen dat je het hebt gedaan. Dat de grens van een collega is overschreden wil niet zeggen dat je dat bewust zo had bedoeld.

Hoe draagt u als werkgever zorg voor een veilige werkplek voor de beschuldigde? Ook voor deze medewerker heeft u een zorgplicht als goed werkgever.

Er wordt snel gesproken over 'de dader', feitelijk hebben we het echter over een 'vermeende lastveroorzaker'. Wij kiezen daarom voor de term 'beschuldigde'.

### **Een zorgvuldige behandeling is in ieders belang**

Alle betrokkenen bij een kwestie rond ongewenste omgangsvormen hebben baat bij een zorgvuldige behandeling, zodat betrokkenen zich straks weer veilig voelen op het werk. Het faciliteren van een begeleider aan de beschuldigde kan hieraan bijdragen. Vooral als deze begeleider iemand is die kennis van zaken heeft op het terrein van ongewenste omgangsvormen. Een beschuldigde heeft ook rechten: recht op informatie, recht op hoor en wederhoor, recht op verweer en bovenal recht op ondersteuning. Wie kan dat zijn? Niet de vertrouwenspersoon, die staat immers naast de melder/ de klager. Over de rol van de vertrouwenspersoon mag geen misverstand ontstaan. Wanneer het beeld ontstaat dat de vertrouwenspersoon er ook is voor de 'dader', dan heeft dat een nadelig effect op de laagdrempeligheid en toegankelijkheid van de vertrouwenspersoon voor potentiële melders.

Ook de collega vertrouwenspersoon kan de beschuldigde niet ondersteunen, want voor je het weet staan deze 2 vertrouwenspersonen tegenover elkaar en creëert het onveiligheid rond de functie van vertrouwenspersoon.

Wie dan wel? Een jurist, advocaat of vakbondsman leidt snel tot onnodige escalatie, omdat dan de neiging bestaat de zaak juridisch te maken. Daarnaast behoort een

bedrijfsmaatschappelijk werker tot de mogelijkheden, maar hij heeft niet altijd de benodigde specifieke kennis over ongewenste omgangsvormen en is niet altijd voorhanden. Wie dan wel? Wij denken aan het inzetten van een 'externe begeleider beschuldigde', die alle kennis heeft van ongewenste omgangsvormen.

### **De begeleiding**

Een klacht of beschuldiging heeft veel impact op het functioneren, de positie en de loopbaan van de beschuldigde/aangeklaagde. Het emotioneel en inhoudelijk begeleiden is dan ook de hoofdtak van de begeleider. De gesprekken worden gestart met de eerste opvang. Hier is alle ruimte voor het verhaal en de emoties. Mocht het gaan om het begeleiden van een medewerk(st)er die onterecht beschuldigd/aangeklaagd is, dan helpt de begeleider bij het verwerken van de emoties, ondersteunt bij de klachtenprocedure en adviseert bij de rehabilitatie.

Mocht het gaan om het begeleiden van een medewerk(st)er die zich bedoeld of onbedoeld schuldig heeft gemaakt aan ongewenste omgangsvormen, dan kan de begeleider hem helpen bij het inzicht verkrijgen in het eigen gedrag. Bij ongewenste omgangsvormen gaat het er immers om hoe de ander het gedrag heeft ervaren. Het gaat om een subjectieve beleving. De medewerk(st)er wordt geholpen bij het inzien dat zelfs al heeft hij het goed bedoeld, het toch anders opgevat kan worden.

De lastveroorzaker zal in de gesprekken met de begeleider geholpen worden het belang te zien van het nemen van een eigen verantwoordelijkheid voor het als ongewenst ervaren gedrag. Hij zal zicht krijgen op de mogelijkheden om zich te verhouden tot de gekozen route van de 'lasthebber'. (Deze gesprekken zouden onder meer kunnen leiden tot een bemiddelingsgesprek, waarmee een officiële klacht kan worden voorkomen). De inzet van een 'begeleider beschuldigde' vergroot aanzienlijk de kans dat beide medewerkers in de toekomst hun samenwerking kunnen voortzetten op een veilige werkplek binnen de organisatie. De verplichting om zorg dragen voor een veilige werkplek impliceert ook het faciliteren van een begeleider aan de beschuldigde. Dit levert zorgvuldigheid, veiligheid en vergrote kans op de- escalatie. Het getuigt bovenal van goed werkgeverschap.

### **Van de begeleider kunt u het volgende verwachten:**

1. Ondersteunt de beschuldigde van ongewenste omgangsvormen
2. Is in staat de beschuldigde inzicht te geven in de Arbowet en de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden
3. Is in staat medewerker bewust te maken van de impact van zijn gedrag op de melder
4. Heeft kennis en ervaring met het onderwerp ongewenste omgangsvormen.
5. Heeft ervaring in het begeleiden van beschuldigten/aangeklaagden: sparren,

adviseren, helpen een eigen passende keuze te maken, emotioneel opvangen en het hele proces begeleiden.

6. Kan de beschuldigde zicht geven op de mogelijkheden van de escalatieladder
7. Kan de beschuldigde vergezellen in de bemiddelingsfase
8. De begeleider weet wat de impact is van een aanklacht op iemands persoonlijke integriteit.
9. De begeleider verwijst indien nodig tijdig door naar jurist, vakbond, rechtsbijstand of professionele hulpverlening.
10. Begeleidt de medewerk(st)er bij onterechte beschuldiging in het rehabilitatieproces.
11. Adviseert het management bij rehabilitatie.

### **Casus**

Ik ontving een uitgebreide hartenkreet van Linda, een senior vertrouwenspersoon die ik met jullie wil delen: "Marcel, ik hoor dat jij als opleider uitdraagt dat het niet wenselijk is dat een vertrouwenspersoon zowel een beschuldigde als een 'slachtoffer' begeleid. Ook verspreid jij het idee dat het van belang is dat organisaties een begeleider voor degenen die beschuldigd worden faciliteren: de begeleider beschuldigde (BB).

Wat mij zorgen baart, is dat vertrouwenspersonen met dit gedachtegoed en bijpassende woorden en daden polarisatie en verwijdering bevorderen in plaats van herstellend werken aan verbinding. Ik geloof namelijk niet in een wij-zij bij ongewenste omgangsvormen. En ik geloof al helemaal niet dat het helpend is om dit in woord en daad te benadrukken. Ik geloof wel dat mensen het zo kunnen ervaren. En dat het dan een vertrouwenspersoon kan zijn die daar een ander, helpender perspectief naast kan zetten.

Als vertrouwenspersoon ben ik er inderdaad allereerst voor de melder en diens situatie. Maar ik heb er geen belang bij om ervoor te zorgen dat er precies gebeurt wat de melder wil. Of ik met een melder of beschuldigde te maken heb, maakt mij in principe dan ook niet uit. Het is een mens die in een situatie zit waarin hij/zij zich onveilig voelt. Ik kijk dus niet alleen naar wat bijvoorbeeld de melder wil dat er gebeurt, maar ik kijk verder naar wat hij of zij bereikt wanneer vervuld wordt wat hij/zij wil dat er gebeurt. Hoe ziet die nieuwe situatie er dan uit? En welke routes zijn daar nog meer naartoe? Ik ben er als vertrouwenspersoon ter ondersteuning zodat de ene persoon (melder of beschuldigde) weer vertrouwen ervaart in de andere persoon (melder of beschuldigde). Mijn interventie is erop gericht dat beiden op een prettige manier kunnen functioneren in een veilige werkomgeving zonder ongewenste omgangsvormen. En dat vertrouwen wordt niet bevorderd door het idee van een BB. Sterker nog, ik denk dat dat (onbewust) ondermijnend is. Want het is gebaseerd op wantrouwen, op verdeeldheid en op wij-zij denken in hoe het 'nu' is. Dat kon deze melder al prima.

En of ik dan nu als VP een beschuldigde ondersteun en mijn collega het 'slachtoffer' in diezelfde situatie, dat is totaal niet van belang. Mocht een van beide betrokkenen die eerder beschreven gevoelens van wantrouwen 'richting het instituut vertrouwenspersoon' wel hebben of krijgen, dan is het aan ons als vertrouwenspersonen om daarin helderheid te bieden.

Ik verzoek je hierbij met alle liefde en alle klem die ik in me heb, om je gedachtegoed rond BB te heroverwegen met wat ik hier met je heb gedeeld."

### **Linda heeft een punt**

Linda heeft hier in mijn ogen zeker een punt. De keuze om als VP een beschuldigde niet te begeleiden kan al snel leiden tot de aanname dat de beschuldigde de dader is.

Ik pak er even een **ervaring van een BB** bij die bovenstaande visie onderstreept: "Neem nou de beschuldigde die wel inzag dat zijn hardnekkige gewoonte om iemand makkelijk aan te raken (arm op de schouder, enzovoorts) voor de ander heel belastend was, maar maakt dit hem dan tot een dader van seksuele intimidatie? Hij voelde zich wel slachtoffer van ongewenst gedrag van de gemeentesecretaris die hem ter verantwoording riep en een officiële waarschuwing gaf. Hij voelde zich vogelvrij in de organisatie en zeer onveilig. Hij mocht gesprekken met mij hebben, dat vond hij fijn, maar ik was niet de vertrouwenspersoon: ik was iemand die een beschuldigde (in zijn ogen dader) ging begeleiden. Als er voor hem een andere of externe VP zou worden gezocht zou het echt anders voor hem zijn geweest. Emotioneel minder zwaar..."

Ik kan me daar alles bij voorstellen. Je zal maar beschuldigd worden van ongewenste omgangsvormen! Het inzetten van een BB is kwetsbaar en vraagt om empathie en goede communicatie, te beginnen vanuit de organisatie zelf; vanuit de leidinggevende. Een medewerker wiens gedrag als grensoverschrijdend wordt ervaren is nog geen dader. Hij heeft recht op zorgvuldigheid, veiligheid en ondersteuning.

### **De persoon die de last veroorzaakt kent vele varianten:**

Er kunnen verschillende vormen van ongewenste omgangsvormen worden onderscheiden, onder andere:

1. wel zo ervaren, in het geheel niet zo bedoeld;
2. ieder heeft eigen ervaring, eigen verhaal. Beiden verhalen zijn 'waar';
3. wel zo ervaren, maar lastveroorzaker vindt dat dit gedrag 'moet kunnen' vanuit vrijheid van meningsuiting, eigen referentiekader, eigen normen en waarden (zo ben ik nu eenmaal, het is mijn spontaniteit, de ander moet zich maar aanpassen);
4. bewust/ willens en wetens over de grens gaan;

5. melding is niet te goeder trouw (eigen hachje veiligstellen, concurrentie, de ander kalt stellen, wraak);
6. melding vanuit (onbewust) eigen trauma (bijnaam raakt aan pestverleden, hand op de schouder raakt aan incestverleden);
7. objectiveerbaar grensoverschrijdend gedrag;
8. enzovoorts.

De ene situatie is de andere niet en iedere situatie vraagt om een eigen benadering door VP en BB. Daarnaast is ook lang niet altijd meteen duidelijk om welke variant het gaat. Dat maakt de rol van een BB ook al tot een andere en soms zwaardere rol dan de rol van een VP. Ook voor de vertrouwenspersoon is het lastig omdat lang niet ieder binnenkomt met de mededeling: 'ik heb een afspraak met je gemaakt omdat ik beschuldigd word'. Wanneer je als vertrouwenspersoon gaandeweg in het gesprek erachter komt dat de medewerker er met name last van heeft dat hij wordt beschuldigd, dan zou ik hem zo snel mogelijk proberen door te verwijzen naar een BB.

### **Doorverwijzen**

Mocht de 'aanrakerige' medewerker zich tot de VP hebben gewend, dan kan de VP aangeven: "Ik hoor je zeggen dat je je bewust bent dat je natuurlijke neiging om (vrouwelijke) collega's aan te raken door sommigen als belastend wordt ervaren en ik hoor en zie dat je je slachtoffer voelt van ongewenst gedrag van de gemeentesecretaris die jou ter verantwoording riep en een officiële waarschuwing gaf.

Je voelt je vogelvrij in de organisatie en zeer onveilig door deze waarschuwing op je goedbedoelde gedrag. Klopt dat?"

Bij bevestiging kun je tactvol doorverwijzen. Dit vraagt om een empathische toelichting en uitleg. Het vraagt van de organisatie dat erover is nagedacht en dat het opgenomen is in het beleid. In ons voorbeeldbeleid hebben we dit ook opgenomen.

### **Een van de trainers van Van Oss & Partners geeft prachtig woorden aan onze visie:**

"Het 'schoon' houden van de functie vertrouwenspersoon, vind ik persoonlijk erg belangrijk. Daarnaast ben ik ook een aanhanger van het non-duale, maar ik zie het tegelijkertijd als een grote verantwoordelijkheid van een VP om verbinding te krijgen met die grote groep potentiële melders die lijden in stilte. De ondersteuning van de beschuldigde vind ik eveneens van groot belang.

Ik ben van mening dat, juist door dit zuiver te scheiden, er meer kans is op de-escalatie en herstel. Zeker binnen de informele mogelijkheden. Denk aan de escalatieladder; gesprek melder en lastveroorzaker/ meegaan met melder/ en dus met lastveroorzaker (door BB). Bemiddeling/mediation.

Wel vind ik het van belang dat deze functie ingevuld wordt door iemand die opgeleid is tot VP of goed inhoudelijk op de hoogte is met het vertrouwenswerk en daarnaast coachingsvaardigheden heeft of de functie heeft van BMW en hij voor de organisatie, waarvoor hij werkzaam is als BB, hij ook enkel en alleen die rol vervult. En hij niet de ene keer de pet van VP en dan weer de pet van BB op heeft.

De praktijk laat zien dat er meestal pas ondersteuning voor de beschuldigde geregeld wordt als de boel al flink geëscaleerd is. Dat is jammer.

Door ondersteuning in de informele fase aan te bieden is de kans op herstel en hernieuwde verbinding groter.

En ja, zeker kunnen beschuldigen zich ook slachtoffer voelen als reactie op de positie waar ze in gezet zijn. Toch vind ik dat een ander soort slachtofferschap dan de slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag zoals bedoeld in de Arbowet.

Het is belangrijk dat de rol van BB een onderdeel van de sociale kaart van de organisatie is, waarnaar een VP kan doorverwijzen.

Daarnaast voel ik nog een onderscheid tussen de twee rollen. Zeker in het geval dat een lastveroorzaker het een en ander toegeeft. Hier zal naast opvang ook sprake kunnen zijn van coaching.

Een BB kan meer sturend zijn richting verantwoordelijkheid nemen voor grensoverschrijdend gedrag zoals bedoeld in de Arbowet.

In het geval van een valse beschuldiging liggen de zaken anders. Echter, binnen het vertrouwenswerk, behoort dit toch tot de uitzonderingen. Natuurlijk is iedere valse beschuldiging er een te veel. Daarbinnen heeft de BB de rol om een bijdrage te leveren aan de rehabilitatie.

Tot slot nog een reactie op de eventuele snelle aanname dat de beschuldigde een dader is. Om dat te voorkomen is het van belang dat er vanuit de organisatie heldere informatie is over de verschillende rollen. De omschrijving van de BB dient dat te voorkomen. Het is essentieel dat de vertrouwenspersonen in hun presentaties hier ook helder over zijn. Verder vraagt het van de vertrouwenspersonen uit te leggen waarom de medewerker die wordt beschuldigd door VP wordt doorverwezen. Ook dat kun je op een non-duale manier doen."