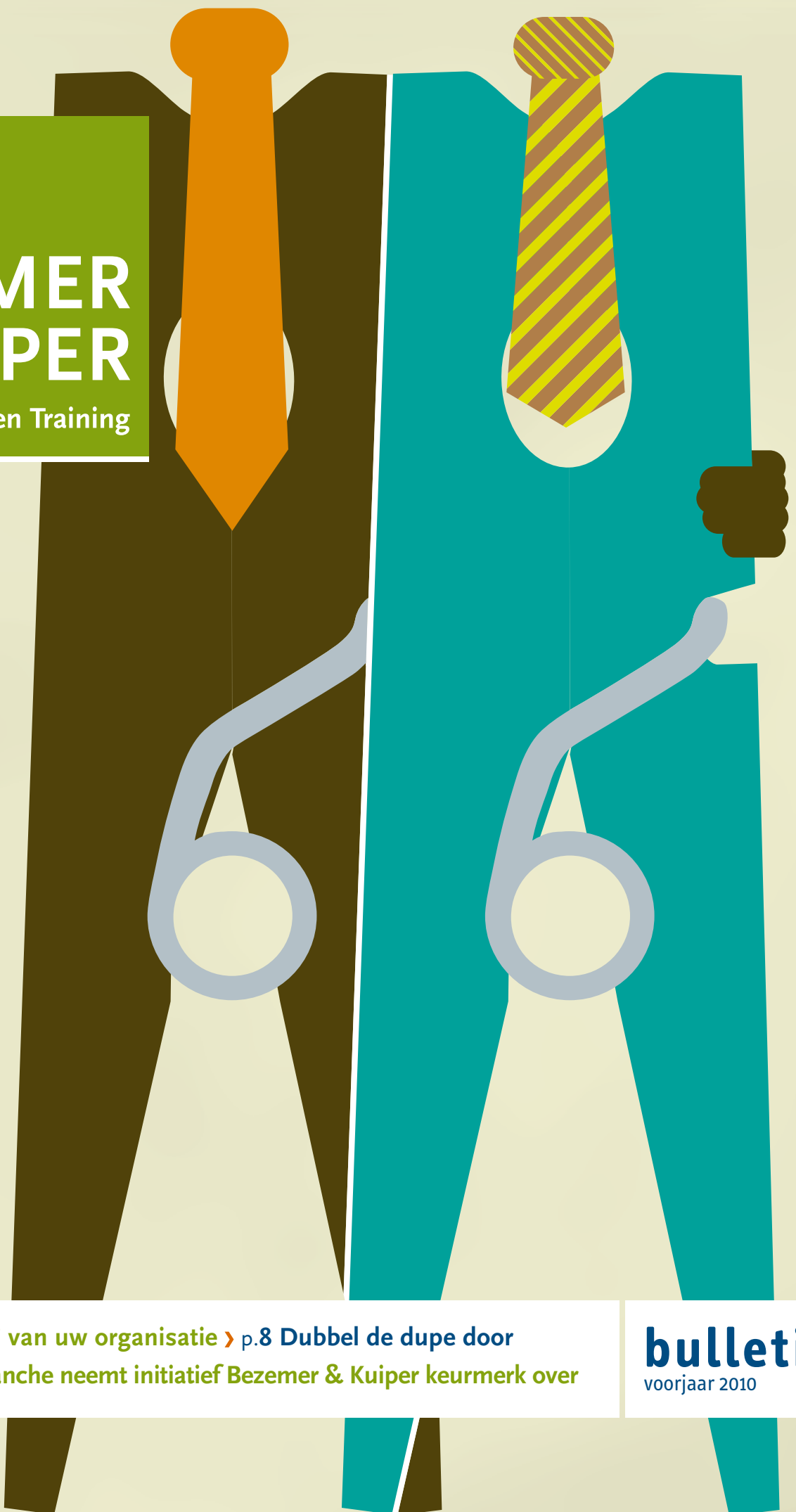


# BEZEMER & KUIPER

\_\_\_\_\_ Advies en Training

p.3  
**BILLENKNIIPERARREST**  
SEKSUELE INTIMIDATIE PER DEFINITIE ONGEWENST



p.7 Een 'sociale foto' van uw organisatie > p.8 Dubbel de dupe door  
victimisatie > p.11 Branche neemt initiatief Bezemer & Kuiper keurmerk over

**bulletin**  
voorjaar 2010

# Inhoud



**Billenknijsperarrest:**  
wanneer is ongewenst  
gedrag echt ongewenst p. 3

**p. 8**  
Onderzoek  
victimisatie  
Dubbel de dupe?



B&K keurmerk  
branchebreed  
opgepakt p. 11

## en verder

Column Willeke Bezemer	2
Vraag & antwoord	5
Sociale foto	7
Uit de praktijk: VUmc	10
Bijblijven	12



**COLUMN**  
Willeke Bezemer

## Arbeidsconflict of ongewenste omgangsvormen?

Stel: iemand heeft nog niet zo'n lang dienstverband, maar wel een vast contract. Hij krijgt een nieuwe baas. Die voert al na een maand een serieus gesprek met de medewerker over zijn prestaties, die onder de maat zijn. In datzelfde gesprek krijgt de medewerker te horen dat hij zes maanden de tijd krijgt om zijn prestaties te verbeteren. Lukt dat niet, dan is het einde oefening. De nieuwe baas scheldt niet, schreeuwt niet, maar maakt wel toespelingen. De ene keer merkt hij op dat hij meer kwaliteit verwacht. De andere keer zegt hij dat hij hoopt dat hij duidelijk is geweest. En dat het hem zou spijten als hij maatregelen moest nemen, maar wat moet, dat moet. De medewerker voelt zich in het nauw gedreven en geïntimideerd - er wordt immers bedreigd met ontslag - en hij consulteert de vertrouwenspersoon. Deze stuurt aan op een verhelderend gesprek tussen de medewerker en diens baas. Voor het zover is, krijgt de vertrouwenspersoon een telefoontje van P&O. Hij (de vertrouwenspersoon) zou buiten zijn boekje gaan, want de medewerker zit 'in een functioneringstraject'. De vertrouwenspersoon wordt vriendelijk verzocht zich uit deze zaak terug te trekken. De vertrouwenspersoon bespreekt dit met de klager. Die nu ook het gedrag van P&O intimiderend vindt en des te harder aan de vertrouwenspersoon begint te trekken. Conflicten als deze kom ik bijna wekelijks tegen. Wie heeft er gelijk? Waarschijnlijk allebei. Het is immers voorstelbaar dat er zowel een functioneringsprobleem van de medewerker aan de orde is, als een baas die dit op een onnodig krenkende en intimiderende manier aanpakt. Als een verschil in opvatting - zoals in dit geval - leidt tot een machtsstrijd tussen P&O en de vertrouwenspersoon, zie ik echter één verliezer: de medewerker met de klacht.

### Redactie

Willeke Bezemer, Alie Kuiper, Cees van der Wijst

### Aan dit nummer werkten verder mee

Leo Klijn, Martin Kersloot, Marjolijn Olde Monnikhof

### Eindredactie en projectmanagement

De Nieuwe Lijn, Rotterdam

### Vormgeving/illustraties

IJzersterk, Rotterdam

### Cartoon

Arend van Dam, Landsmeer

### Drukker

Drukkerij Steenman, Enkhuizen

### Illustratie omslag

IJzersterk, Rotterdam

### Dit is een uitgave van Bezemer & Kuiper Advies en Training

Postbus 19007

3001 BA Rotterdam

Telefoon (01) 240 09 07

Fax (010) 280 93 68

E-mail [info@bezemer-kuiper.nl](mailto:info@bezemer-kuiper.nl)

[www.bezemer-kuiper.nl](http://www.bezemer-kuiper.nl)

ISSN 1572-2732



Op 10 juli 2009 deed de Hoge Raad een spraakmakende uitspraak in een casus over seksuele intimidatie op het werk. Met die uitspraak verwerpt de Hoge Raad de volgende stelling: een gedraging kan niet zonder meer als seksuele intimidatie worden aangemerkt wanneer degene tegen wie de handeling is gericht deze als ongewenste seksueel getinte aandacht ervaart. Het arrest is bekend geworden als het Billenknijperarrest en zwingelde de discussie aan over de vraag wat doorslaggevend is: de beleving van het 'slachtoffer' of de intentie van de 'lastigvaller'? - **Mr.dr. L.P.M. Klijn**

De uitspraak van de Hoge Raad (JAR 2009/202) betrof de volgende casus. De directeur van een Stichting kneep tijdens een kerstborrel in 2002 bij het binnentreden van de slechts met kaarslicht verlichte recreatiezaal in de billen van een (mannelijke) werknemer en gebruikte het woord darkroom. De medewerker stelt dat hij door dat gedrag van de directeur niet meer bij die organisatie kan werken. De directeur had met zijn seksueel intimiderende handeling onrechtmatig jegens hem gehandeld. De medewerker geeft aan dat het gedrag van de directeur een grote impact op hem heeft omdat hij als twaalfjarige op een Limburgs seminarie in zijn bil is geknepen door een priester. Daarom vordert de medewerker een schadevergoeding wegens de vroegtijdige beëindiging van zijn dienstverband, een immateriële vergoeding en vergoeding van de pensioenschade.

# Het 'Billenknijperarrest' Wanneer is ongewenst echt ongewenst



### Grapje

De kantonrechter wees alle vorderingen van de medewerker af en het Hof wees hem in hoger beroep een immateriële vergoeding van 500 euro toe. De medewerker is het er niet mee eens en gaat in cassatie bij de Hoge Raad. De Hoge Raad overweegt in de betreffende uitspraak als volgt:

*“De klacht die kennelijk steunt op de opvatting dat een gedraging zonder meer als seksuele intimidatie moet worden aangemerkt indien degene jegens wie de gedraging is gericht zich seksueel geïntimideerd voelt, faalt omdat die opvatting onjuist is”.*

en:

*“Het Hof kon ook, voor de inhoud van het begrip seksuele intimidatie aansluiting zoekend bij de omschrijving van artikel 7:646 lid 8 BW, gevoeglijk in aanmerking nemen dat de werknemer onvoldoende heeft aangevoerd om te kunnen oordelen dat de gedraging van de directeur tot gevolg heeft gehad dat de werknemer in*

*zijn waarde is aangetast, waarbij het Hof heeft betrokken dat geen bedreigende, vernederende of kwetsende situatie is gecreëerd.”*

Dit arrest van de Hoge Raad bracht de gemoederen behoorlijk in beweging. De werknemer in casu had namelijk betoogd dat het niet van belang is of het incident wel of geen seksuele lading had, maar dat het er om gaat hoe hij als werknemer de gedraging heeft opgevat. De Hoge Raad oordeelde dat dit standpunt niet juist was. Volgens de Hoge Raad is het wel degelijk van belang dat de gedraging van de directeur van de Stichting als grap bedoeld was.

### Rechtsbescherming

Opmerkelijk in deze uitspraak van de Hoge Raad is dat niet de beleving van een ‘slachtoffer’ als uitgangspunt is genomen maar de intentie van de ‘lastigvaller’. Tot 2005 werd in de Nederlandse wetgeving een definitie van seksuele intimidatie gebruikt, waarin de subjectieve beleving van het ‘slachtoffer’ centraal stond. In 2002 moest als gevolg

van Europese regelgeving het begrip seksuele intimidatie opnieuw gedefinieerd worden. Hoewel de Europese definitie de term ‘ongewenst’ hanteert, ontbreekt dit in de nieuwe Nederlandse definitie. Het woord dan wel het begrip ‘ongewenst’ is door de wetgever bewust uit de definitie van seksuele intimidatie gelaten. Het argument van het kabinet was dat in rechte niet gestreden moet worden over de innerlijke belevingswereld van betrokkenen omdat dit bijvoorbeeld zou kunnen leiden tot onwenselijke discussies over de vraag of een klager de indruk gaf in te stemmen met een bepaald gedrag. Het weglaten van het woord ongewenst uit de definitie, zou bijdragen tot een betere rechtsbescherming van geïntimideerde. Want, is het argument, vanuit het perspectief van een slachtoffer is het onwenselijk haar of hem te vragen aan te tonen dat bepaalde gedragingen voor hem of haar ongewenst zijn. In 2005 werd de nieuwe definitie overgenomen in de Wet gelijke behandeling mannen/vrouwen (WGB m/v), in 2006 in het Burgerlijk Wetboek (BW) en tenslotte in de Arbowet in 2007.

Overigens is het in de nieuwe Europese definitie - die ook in de Nederlandse wet is opgenomen - niet meer vereist dat er pas sprake kan zijn van seksuele intimidatie als er tevens een bedreigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. Ook een eenmalige situatie die verder geen negatieve gevolgen heeft voor het slachtoffer kan vanaf 2005 in juridische zin gekwalificeerd worden als seksuele intimidatie.

### Voelen of bedoelen?

In het Billenknipperarrest hanteert de Hoge Raad weliswaar een objectieve toetsing, of wekt de indruk dat te doen. Maar intussen gaat men wel af op de intentie van de aangeklaagde. De (subjectieve) ervaring van de medewerker lijkt voor deze rechters niet te tellen maar de (subjectieve) bedoeling van de aangeklaagde directeur wel. Toch is het niet zo dat met de uitspraak van de Hoge Raad de beleving van het slachtoffer geen enkele rol meer speelt als het gaat om de vraag of bepaalde gedragingen gekwalificeerd kunnen worden als seksuele intimidatie. In het arrest van de Hoge Raad is een duidelijke nuance te onderkennen. De Hoge Raad verwerpt de stelling dat een gedraging zonder meer als seksuele intimidatie moet worden aangemerkt

wanneer degene tegen wie het gedrag is gericht zich seksueel geïntimideerd voelt. De subjectieve beleving is ook aan toetsing onderhevig. Langs die weg kan tot objectivering worden gekomen. De subjectieve beleving van de één (ik heb het niet seksueel bedoeld) wordt dan afgewogen tegen de subjectieve beleving van de ander (ik heb het als seksueel gevoeld). De uitspraak van de Hoge Raad biedt daarvoor de ruimte. Overigens is het voor een goed beeld ook zo dat de werknemer zijn vordering niet voldoende had onderbouwd.

### Begrip ongewenst

Naast de objectieve beoordeling van de vraag of er in de billenknipperarrest sprake is van een normoverschrijding had ook de subjectieve beleving van de medewerker tenminste bespreking moeten krijgen. De stelling van de minister bij de wijziging van de definitie van seksuele intimidatie in 2005 dat het woord 'ongewenst' afbreuk zou doen aan de rechtsbescherming van de slachtoffers gaat in deze casus niet op. Het omgekeerde lijkt eerder het geval. Wellicht is het verstandig dat Nederland - evenals dat in andere Europese landen het geval is - het begrip ongewenst (weer) opneemt in de definitie van seksuele intimidatie. ⚡

### SEMINAR:

Donderdagmiddag 10 juni 2010

**Seksuele intimidatie op het werk: wetgeving, Billenknipperarrest en andere jurisprudentie: state of the art**

Naar aanleiding van het zogenaamde Billenknipperarrest van de Hoge Raad en het verschijnen van het boek 'Seksuele intimidatie. De juridische gids' van prof. mr. Rikki Holtmaat organiseert Bezemer & Kuiper op donderdagmiddag 10 juni een seminar over de juridische ontwikkelingen inzake seksuele intimidatie op het werk. Prof. mr. Rikki Holtmaat spreekt over de juridische gids die zij heeft geschreven, mr. dr. Leo Klijn behandelt de ins en outs van het 'Billenknipperarrest' en mr. Mirjam Decoz geeft een overzicht van de ontwikkelingen in de jurisprudentie.

Het seminar is interessant voor vertrouwenspersonen, leden van klachtencommissies, P&O functionarissen, bedrijfsjuristen, OR leden.

Locatie: het Rosarium, Europaboulevard, Amsterdam

Kosten: € 340,- per persoon exclusief btw

Inschrijven kan via onze website: [www.bezemer-kuiper.nl](http://www.bezemer-kuiper.nl)

Ik ben een interne vertrouwenspersoon bij een middelgrote organisatie. Ons bedrijf is aangesloten bij een klachtencommissie ongewenste omgangsvormen op brancheniveau. Een medewerker die mij consulteerde over pestgedrag diende onlangs -tegen mijn advies in- een officiële klacht in tegen de pestende collega bij de klachtencommissie. Nu roept de klachtencommissie mij als getuige op. Ben ik verplicht daar naartoe te gaan?

Nee, u bent niet verplicht als getuige op te treden in een interne klachtenprocedure. Hierbij gaan we er vanuit dat het reglement van uw organisatie inzake ongewenst gedrag een bepaling bevat over het verschoningsrecht voor vertrouwenspersonen. Ook wanneer klachtonderzoek is gedelegeerd aan een klachtencommissie op brancheniveau geldt nog steeds het interne reglement met de bepaling over het verschoningsrecht. In uw situatie lijkt de klager ook geen toestemming te hebben gegeven iets te zeggen over haar of zijn casus. Maar ook wanneer een klager een vertrouwenspersoon zou verzoeken een verklaring ten gunste van hem of haar af te leggen bij de klachtencommissie, is terughoudendheid geboden.

Overigens geldt het verschoningsrecht van de vertrouwenspersoon niet wanneer de rechter u oproept als getuige.



09847007348

POLAROID

# Cultuuronderzoek: een 'sociale foto' van de organisatie

**Steeds vaker vragen organisaties Bezemer & Kuiper een cultuuronderzoek te doen. Een cultuuronderzoek is eigenlijk een foto van de sociale veiligheid binnen een organisatie of afdeling.**

**Organisaties hebben uiteenlopende** redenen voor een cultuuronderzoek. Zo vroeg een organisatie ons vooruitlopend op een fusie om een inventarisatie te maken van de omgangscultuur. Ze wilden het verslag meenemen als aandachtspunt op het moment van werkelijk samengaan met de fusiepartner. Een cultuuronderzoek wordt echter ook ingezet als middel om meer duidelijkheid te krijgen over onderlinge problemen. Als P&O bijvoorbeeld 'signalen' ontvangt over problematische onderlinge verhoudingen, maar niets en niemand met naam en toenaam wordt genoemd, is er wellicht sprake van intimidatie, pesten of discriminatie. In zo'n geval kan een cultuuronderzoek helderheid geven. Er zijn ook organisaties die een cultuuronderzoek inzetten als aanvulling op een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) of risicoinventarisatie (RI&E). Omdat de onderlinge omgang in het MTO niet gedetailleerd genoeg aan bod kwam en men er meer inzicht in wil verkrijgen. En met een cultuuronderzoek kan ook de effectiviteit van het beleid tegen ongewenste omgangsvormen/gedrag worden gemeten. Vinden medewerkers bijvoorbeeld dat hun leidinggevende krachtig genoeg optreedt als er gepest wordt op de afdeling? En zijn de vertrouwenspersonen bij alle onderdelen van de organisatie wel genoeg bekend?

## **Vorm**

De manier waarop een cultuuronderzoek wordt ingericht is telkens anders. De ene

keer werken we met alleen vragenlijsten via de mail of de post, de andere keer kiezen we voor interviews en laten we de vragenlijsten voor wat ze zijn. Wie worden geïnterviewd is natuurlijk afhankelijk van de reden waarom het onderzoek plaatsvindt! Soms zijn het sleutelfiguren, even vaak een selecte of juist a-selecte steekproef van de medewerkers. De interviews zijn diepte-interviews en semi-gestructureerd. Een diepte-interview houdt in dat echt moet worden doorgepraat over zaken en dat neemt tijd in beslag. Vaak drie kwartier tot een uur. Met semi-gestructureerd bedoelen we dat weliswaar aan alle respondenten dezelfde thema's worden voorgelegd, maar dat tegelijkertijd de vrijheid bestaat om van die thema's af te wijken. Een bepaalde respondent kan andere zaken immers veel belangrijker vinden! De diepte-interviews kunnen zowel individueel worden afgenomen, als in kleine groepen. Maar

welke methode we ook kiezen, belangrijk is dat medewerkers zich veilig genoeg voelen zaken naar voren te brengen die ze belangrijk vinden. Of het er 'eerlijk' aan toe gaat, of er gepest of gediscrimineerd wordt.

## **Resultaat**

Het resultaat is een onderzoeksrapport met een 'foto' van de sociale veiligheid. Meestal worden er ook aanbevelingen gegeven over wat de organisatie zou kunnen doen om de sociale veiligheid te vergroten. Waarbij we een enkele keer geen ander advies geven dan: ga zo door! Want die bestaan ook, organisaties die de sociale veiligheid door ons laten onderzoeken en alleen maar dát te horen krijgen. <

***Een cultuuronderzoek kan inzicht geven in de effectiviteit van het beleid tegen ongewenst gedrag.***

# EEN ONDERZOEK NAAR **Dubbel de dupe?** VICTIMISATIE

**Begin dit jaar verscheen het rapport “Dubbel de dupe?”, een onderzoek naar de benadeling van werknemers die ongelijke behandeling op het werk aan de orde stellen. Dit kan gaan over bijvoorbeeld discriminatie op grond van sekse, ras en geloof. Het onderzoek vond plaats in opdracht van De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) en werd geleid door Marjolijn Olde Monnikhof, hoofd Beleid en Communicatie van de CGB. Mr. dr. Leo Klijn en drs. Willeke Bezemer van Bezemer & Kuiper maakten deel uit van de begeleidingscommissie van het onderzoek.**

‘De CGB evalueert elke vijf jaar of men nog ‘uit de voeten kan’ met de wetgeving over gelijke behandeling. Tijden veranderen immers en de wetgeving dient daarop te worden aangepast’, vertelt Marjolijn. ‘Bij de laatste evaluatie werd duidelijk dat niet iedereen die recht lijkt te hebben op een oordeel van de commissie, de commissie ook bereikt. We kregen signalen dat werknemers bang zijn zich tot de commissie te wenden uit angst dat de situatie waarover ze wilden klagen nog slechter werd. Dat leverde toch vragen op. Want waar zijn mensen dan precies bang voor? En is die angst reëel?’

#### **Het onderzoek**

Om daar achter te komen liet de CGB een onderzoek naar victimisatie verrichten door Marieke van Genugten en Jörgen Svensson van de Universiteit van Twente. Het aanvankelijke plan was om niet alleen “verzoekers” (personen die zich tot de CGB wendden) te interviewen, maar ook informatie te verzamelen bij werknemers die níet naar de commissie waren gestapt, maar misschien wel met



## *“Twee derde van de verzoekers ondervond nadeel van het indienen van een klacht.”*

Marjolijn Olde Monnikhof



ongelijke behandeling te maken hadden. Marjolijn: ‘Het benaderen van de groep verzoekers was een hele klus, maar verliep uiteindelijk soepel. Dit in tegenstelling tot het benaderen van werknemers. Vergeefs probeerden de onderzoekers via directies, afdelingen P&O en de bonden van allerlei organisaties een ingang te vinden. Men was te druk, niet geïnteresseerd of men leek bereid, maar trok na intern beraad de toezegging weer in.’

### **Resultaten**

Het roer werd omgegooid. Door gebruik te maken van een internetpanel van een representatieve groep werknemers lukte het om respons te krijgen via intermediairs, zoals het Juridisch Loket en antidiscriminatiebureaus en vertrouwenspersonen via Bezemer & Kuiper. De resultaten zijn veelzeggend. Marjolijn: ‘Slechts een derde van de verzoekers zegt géén nadeel te hebben ondervonden van het aan de orde stellen van de ongelijke behandeling. Twee derde dus wél. Victimisatie trad vooral op bij klachten over ongelijke behandeling door collega’s

en leidinggevenden vanwege ras en in wat mindere mate op grond van geslacht en chronische ziekte/handicap. Positief is dan toch weer dat de meeste verzoekers vinden dat ze er goed aan hebben gedaan de CGB in te schakelen.’

Opvallend is verder dat relatief veel mensen in de algemene populatie aangeven het laatste jaar last te hebben gehad van ongelijke behandeling, namelijk 15 procent. De helft doet er iets mee en soms leidt dat tot verbetering, maar vaker niet. Niet verwonderlijk dat de groep intermediairs het vaak afremt als een “cliënt” een formele klacht wil indienen, met het gevolg dat de klager er nogal eens vanaf ziet.

### **Hoezo dubbel de dupe?**

De titel “Dubbel de dupe?” verwondert dan ook niet. Echter, met vraagteken. Want het is niet alleen maar kommer en kwel, benadrukt Marjolijn: ‘Focus niet alleen op de beren op het pad, er zijn ook zaken die absoluut positief uitpakken. Uit dit onderzoek blijkt dat de slecht

verlopen zaken vaker langdurige conflicten betreffen, waarbij klager en werkgever al langer tegenover elkaar stonden en waar procedure op procedure is gestapeld. Word je ongelijk behandeld en kom je er intern op het werk niet uit, ga dan niet eindeloos zitten wachten in de hoop dat het ‘vanzelf’ goed komt. Maar neem de drempel naar de commissie op het moment dat je nog on speaking terms bent met de werkgever!’

### **Ook voor werkgevers**

Tot slot is het belangrijk te weten dat de commissie ook werkgevers terzijde staat. Zij kunnen zelf een zaak aan de commissie voorleggen. Daarnaast kunnen werkgever en klager hun conflict ook gezamenlijk aanbrenge.

De CGB voert een juridisch spreekuur waar iedereen terecht kan. e-mail: [info@cgb.nl](mailto:info@cgb.nl) of telefonisch: 030-8883888. (iedere werkdag tussen 14.00 uur en 16.00 uur) ◀

**Dubbel de dupe? is te downloaden van internet: [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl).**

# ‘Preventie van ONGEWENST GEDRAG staat



Martin Kersloot

## bij ons hoog in het vaandel’

Het medisch centrum van de Vrije Universiteit Amsterdam (VUmc Amsterdam) past vanaf 2006 een nieuw beleid (on)Gewenste Omgangsvormen toe. Bezemer & Kuiper heeft daarin een ondersteunende en adviserende rol. Martin Kersloot, HRM beleidsadviseur van VUmc: ‘Bezemer & Kuiper kijkt van buiten af en met gedegen kennis van zaken naar onze werkplek. De oplossingen en mogelijkheden die Bezemer & Kuiper ziet, zijn voor ons soms echt eye openers.’

**Samen met de** programma’s “Collegiale Opvang na Ingrijpende Gebeurtenissen” en “VUmc Agressievrij” legt het beleid (on) Gewenste Omgangsvormen een stevige basis voor medewerkersveiligheid in het VUmc. Bezemer & Kuiper neemt de training en begeleiding van vertrouwenspersonen voor haar rekening, verzorgt bijscholingsdagen en intervisies en organiseert trainingsdagen voor andere betrokken doelgroepen. ‘Zoals voor leden van de klachtencommissie’, vertelt Martin Kersloot. ‘We zijn van plan om ook voor bedrijfsartsen en vertrouwenspersonen samen een trainingsdag te houden. Vanuit het oogpunt van preventie is het belangrijk dat bedrijfsartsen kunnen herkennen of klachten iets te maken hebben met ongewenst gedrag. Pesten en gepest worden ligt toch nog vaak in de taboesfeer. Iemand die klaagt over stress kan bij doorvragen het slachtoffer van pestgedrag blijken te zijn. De bedrijfsarts kan de cliënt in dat geval doorverwijzen naar een vertrouwenspersoon.’

### Win-winsituatie

Sinds 2005 zijn de bedrijfsmaatschappelijk werkers van VUmc tot vertrouwenspersoon benoemd. ‘Om onafhankelijk te kunnen werken als vertrouwenspersoon is er voor gekozen dat niet de vaste bedrijfsmaatschappelijk werker van een divisie de vertrouwenspersoon is van dezelfde divisie’, vertelt Martin. ‘Vier of vijf maal per jaar wisselen de vertrouwenspersonen hun ervaringen uit in een intervisiebijeenkomst, onder leiding van Willeke Bezemer. Bij de intervisies

zijn overigens ook vertrouwenspersonen van de Vrije Universiteit aanwezig.’

Door het nieuwe beleid, het aanstellen van een beleidsadviseur HRM en het benoemen van bedrijfsmaatschappelijk werkers als vertrouwenspersoon is er nu meer aandacht voor ongewenst gedrag binnen VUmc. Kersloot: ‘Er worden meer zaken aangemeld bij de vertrouwenspersonen dan vóór 2005. In de meeste gevallen kan door begeleiding en advisering door de vertrouwenspersoon het ongewenste gedrag worden gestopt en hoeft de zaak niet naar de klachtencommissie. Een win-winsituatie voor de organisatie en de betrokken medewerkers.’

### Expertise

De ondersteuning van Bezemer & Kuiper ervaart Martin Kersloot als prettig. ‘Op een van onze afdelingen heeft Bezemer & Kuiper een onderzoek naar de sociale veiligheid uitgevoerd en een adviesrapport geschreven. Bezemer & Kuiper denkt met ons mee vanuit een zeer brede expertise en daar hebben we baat bij. We hebben bijvoorbeeld afgezien van het plan om ook de klokkenluiders in de organisatie naar de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen te laten gaan. Bezemer & Kuiper maakte inzichtelijk welke nadelen er kleven aan vertrouwenspersonen die met twee petten op in de organisatie staan. Op die manier hadden we er nog niet naar gekeken. Het advies om het niet te doen, hebben we ter harte genomen.’ ◀



## Certificering vertrouwenspersonen

# INITIATIEF Bezemer & Kuiper nu BRANCHEBREED

Eind 2009 lanceerde Bezemer & Kuiper een plan voor een eigen keurmerk voor professionele vertrouwenspersonen. Daarmee raakte binnen de branche de discussie over een keurmerk in een stroomversnelling. Begin februari 2010 nodigde de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) alle opleidingsinstituten uit om gezamenlijk criteria voor een keurmerk te ontwikkelen. Voor het eind 2010 wil de Vereniging de certificering op brancheniveau rond hebben. Bezemer & Kuiper heeft zich aangesloten bij dit initiatief.

**Aanleiding voor het keurmerk** was de behoefte aan professionalisering van de functie. Na het volgen van de basisopleiding voor vertrouwenspersonen van Bezemer & Kuiper krijgen deelnemers tot op heden een certificaat op basis van aanwezigheid. Hun geschiktheid voor de functie wordt echter niet getoetst. Het plan van Bezemer & Kuiper voor een keurmerk omvat examinering van kennis, vaardigheden en beroepshouding. Het bestaat daarnaast uit de verplichting tot nascholing en intercollegiale toetsing van het handelen door middel van intervisie. Wie geregistreerd wil worden als vertrouwenspersoon moet daarnaast bereid zijn tot een evaluatie door cliënten. Last but not least dienen vertrouwenspersonen open te staan voor een vorm van een tuchtrect.

### Positieve reacties

De afgelopen maanden presenteerde Bezemer & Kuiper haar plannen voor certificering van vertrouwenspersonen aan het werkveld. De belangstelling was groot, de reacties bleken overwegend positief. Arbeidsorganisaties die op zoek zijn naar meer garanties voor de kwaliteit van de (aan te stellen) vertrouwenspersonen toonden belangstelling, maar ook individuele vertrouwenspersonen waren geïnteresseerd. Wie gecertificeerd is kan zich immers presenteren als professional. Naar (potentiële) cliënten maar ook naar de werkgever. Wie bijvoorbeeld in de ene organisatie als vertrouwenspersoon fungeert kan bij de overstap naar een nieuwe

werkgever papieren laten zien waaruit zijn of haar geschiktheid voor de functie blijkt. Vanaf het begin dat de plannen vaste vorm kregen stelde Bezemer & Kuiper al dat certificering uiteindelijk op brancheniveau zou moeten plaatsvinden. Tegelijk wil Bezemer & Kuiper niet in de wachtkamer zitten tot binnen de sector overeenstemming is bereikt over functie-eisen, toetsing, enzovoort. Nu de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) het initiatief heeft overgenomen, sluiten we ons daar graag bij aan en komen, vooralsnog niet met een eigen keurmerk.

### Professionalisering gaat door

Uiteraard blijft Bezemer & Kuiper bedrijven en instellingen ondersteunen die niet willen wachten op de totstandkoming van een keurmerk op landelijk niveau. De door Bezemer & Kuiper ontwikkelde expertise voor werving, selectie, opleiding, toetsing, bijscholing, intervisie en evaluatie van de vertrouwenspersonen blijft beschikbaar voor vertrouwenspersonen en arbeidsorganisaties die een professionaliseringslag willen maken. Voor verschillende bedrijven en instellingen verzorgt Bezemer & Kuiper op dit moment (ontwikkel)assessments voor vertrouwenspersonen en werkt men met het door Bezemer & Kuiper ontwikkelde cliëntevaluatiesysteem.

Belangstelling voor de professionalisering van vertrouwenspersonen binnen uw organisatie? Neem contact met ons op! <

## › Trainingen/cursussen

### Oriëntatie op de functie van vertrouwenspersoon inzake seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen op het werk

Voor vertrouwenspersonen, beleidsverantwoordelijken, leidinggevenden; duur: één middag  
Data: 18 mei en 17 juni en 7 september, 7 oktober, 2 november en 25 november 2010  
Docenten: drs. Willeke Bezemer en drs. Alie Kuiper  
Kosten: tot 1 juli 2010 € 209,-; daarna € 212,-

### Opvang en begeleiding na (seksuele) intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen op het werk

Basiscursus voor vertrouwenspersonen; duur: vijf dagen  
Startdata: 19 mei, 13 september, 13 oktober, 1 november en 8 december 2010  
Docenten/trainers: één vaste docent en meerdere specialistisch docenten/trainers  
Kosten: € 2.096,-

### Afhandeling van klachten over seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen op het werk

Cursus voor leden van klachtencommissies; duur: twee dagen  
Data: 4 en 5 oktober 2010  
Docenten/trainers: mr. Leo ten Brink en drs. Katinka Lorijn  
Kosten: € 1.320,-

## › Education permanente verdiepingscursussen voor vertrouwenspersonen

### Signaleren en adviseren

Data: 3 en 10 november 2010  
Docente: drs. Joanke Visser  
Kosten: € 995,-

### Vertrouwenspersonen en arbeidsconflicten

Datum: 16 november 2010, middag  
Docenten: drs. Joanke Visser en drs. Bert Lam  
Kosten: € 335,-

### Vertrouwenspersoon en mediation

Datum: 23 november 2010, middag  
Docente: drs. Joanke Visser  
Kosten: € 212,-

### Vertrouwenspersoon als begeleider tijdens klachtonderzoek

Datum: 30 november 2010, middag  
Docenten: mr. Margot Burghout en drs. Bert Lam  
Kosten: € 335,-

### Intervisie/groepsconsultatie voor vertrouwenspersonen

Datum: 11 november 2010 ochtend  
Kosten: € 177,-

## › Themamiddagen voor vertrouwenspersonen:

Datum 11 november 2010, middag, programma n.t.b.  
Kosten: € 177,-

## › Seminar

### Seksuele intimidatie op het werk: wetgeving, Billenknipperarrest en andere jurisprudentie, state of the art

Datum: 10 juni 2010, middag  
Locatie: Rosarium Amsterdam  
Kosten: € 340,-  
(zie ook pagina 5)

### Vierluik Discriminatie op het werk

#### Eerder:

28 januari 2010-04-12	discriminatie op grond van ethnische afkomst of geloof
20 april 2010	discriminatie op grond van sekse

#### Nog twee middagen in 2010 van 13.30 – 17.00 uur:

23 september 2010	discriminatie op grond van chronische ziekte/handicap
7 december 2010	discriminatie op grond van seksuele gerichtheid

Kosten: € 325,00 per middag.

## › Publicaties

### Seksuele intimidatie: de juridische gids

Prof. mr. Rikki Holtmaat  
ISBN 978-90-6916-992-7  
Uitgever: Ars Aequi Libri, 2009

### Omgaan met seksuele intimidatie

Juridische praktijkgids ongewenst gedrag  
mr. Riek Vilters  
verschenen bij Boomonderwijs

### Gezond Werken

onder redactie van Koen Zonneveld  
met een bijdrage over ongewenste omgangsvormen door drs. Alie Kuiper  
verschenen bij Kluwer, 2008

Meer informatie of inschrijven? Kijk op onze website [www.bezemer-kuiper.nl](http://www.bezemer-kuiper.nl) of bel 010-2400907.

Alle tarieven per persoon, exclusief btw en eventuele hotel- en maaltijdkosten. Alle trainingen en cursussen kunnen wij ook in-company voor u verzorgen.