

“Je bent het geweten van een organisatie”

Haar gepassioneerde deelname aan de discussie tijdens het eerste LVV-congres viel op. De redactie sprak met Anje Bareman en vroeg naar haar drijfveren als vertrouwenspersoon.

Tijdens het congres op 11 oktober 2012 was je heel stellig over de vraag of een bedrijfsarts tegelijkertijd de rol van een vertrouwenspersoon kan innemen.

“Ja. Dat kan dus echt niet. Een arts heeft een objectieve, medische rol. Die mag niet vermengd worden met de rol van vertrouwenspersoon. Een vertrouwenspersoon is immers altijd partijdig, hij komt op voor de belangen van degene die hem in vertrouwen neemt.”

Waarom heb je de opleiding tot vertrouwenspersoon gevolgd?

“Sociale veiligheid op het werk helpen creëren is mijn missie, ik voel me Ambassadeur Sociale Veiligheid. Ik word regelmatig geconfronteerd met pesten en andere ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. Aan organisaties geef ik advies en bied ik ondersteuning bij de ontwikkeling en vooral ook de uit-

voering van beleid op dit punt. Certificering vind ik belangrijk. Daarmee geef je aan professioneel te werken. Het volgen van een opleiding met een keurmerk hoort hierbij.”

Over welke eigenschappen moet een goede VP volgens jou beschikken?

“Een vertrouwenspersoon moet onafhankelijk zijn en toegankelijk. Belangrijk is ook dat je oordeelvrij kunt luisteren.

Daarnaast moet je sterk in je schoenen staan. Wat ik ook belangrijk vind, is dat je geen redder moet willen zijn. Dat is een valkuil waar vertrouwenspersonen soms in terecht kunnen komen. Ze willen de mensen te veel helpen en te veel sturen, terwijl de regie bij de mensen moet blijven.”

Wat moeten organisaties doen om ongewenste omgangsvormen te voorkomen?

“Organisaties zijn wettelijk verplicht aandacht te besteden aan een sociaal veilig klimaat. Wat ik merk is dat managers er soms niet áán willen dat er sprake is van ongewenste omgangsvormen in hun organisatie. Dat past niet bij het idee dat de top zelf heeft over het bedrijf. Het is niet goed voor het imago van de organisatie of voor de leidinggevenden zelf. Maar ze zullen het

moeten erkennen, want het gebeurt, overal.

Die nationale verontwaardiging over pesten en dergelijke betekent dat mensen zich er niet van bewust zijn dat iedereen een donkere kant heeft.”

Wat kunnen organisaties dan wel doen?

“Meer aandacht voor het sociale klimaat hebben. In deze tijd is dat moeilijk, want er wordt gestuurd op goedkopere bedrijfsvoering, dus is er werkdruk. Het management is kritischer op het functioneren van medewerkers en dat leidt tot angst voor baanverlies.

Men moet zich ervan bewust zijn dat door onzekerheid en stress meer risico ontstaat op grensoverschrijdend gedrag. En dat kan tot hoge kosten leiden, 30.000 tot 100.000 euro per geval, blijkt uit onderzoek.

Vertrouwenspersonen faciliteren. Het is belangrijk dat organisaties er voor zorgen dat de positie van de vertrouwenspersoon legitiem is. Je moet daarover met de top van de organisatie een commitment hebben. Verder moet er een protocol vastgesteld zijn en moet er gezorgd worden dat je als vertrouwenspersoon toegankelijk en bereikbaar bent voor alle medewerkers.

De vertrouwenspersoon moet zelf, door het zoeken van sparringpartners en door intervisie zorgen voor toetsing en reflectie over zaken die spelen.

En last but not least: Managers moeten voorbeeldgedrag vertonen.”

Hoe is dat in de praktijk?

“Als medisch- en bedrijfsmaatschappelijk werker begeleid ik mensen die niet goed in hun vel zitten. Al vanaf de middelbare school ben ik geïnteresseerd in mensen die anders zijn, wat dat dan ook moge zijn. Mijn zorg zit bij de praktijk op de werkvloer. Wat dáár soms gebeurt. Ik maak soms mee dat dader en slachtoffer elkaar tegenspreken. De rol van vertrouwenspersoon vraagt echter dat je pal naast de klager staat. Er zijn vaak twee waarheden die niet in één verhaal passen. De moeilijkste zaken vind ik die waar geen enkel bewijs voor is. Het maakt namelijk niet uit of iets waar is, het gaat erom hoe iemand zich er bij voelt. Het is allemaal beleving. En in de praktijk blijkt dan dat de plek waar het conflict is ontstaan (helaas) meestal niet de plaats is waar het wordt opgelost.” ■

Wie is Anje Bareman?

Anje is geboren in Amsterdam en groeit op aan de rand van een Psychiatrisch Ziekenhuis in de buurt van Haarlem waar haar vader als psychiater werkt. Uit die tijd stamt haar affiniteit met mensen die kwetsbaar zijn. Na haar opleiding tot algemeen en psychiatrisch verpleegkundige werkt zij tien jaar in de gezondheidszorg. Daarna wil ze ook haar zakelijke kanten ontwikkelen. Anje gaat werken bij Randstad uitzendbureau, als vestigingsmanager. Zij leert daar hoe belangrijk het is dat je op de werkplek zit die bij je past. Vervolgens werkt ze een aantal jaren in leidinggevende functies bij diverse bedrijven. Omdat ze haar zakelijke en sociale kwaliteiten wil kunnen combineren in haar werk begint ze een bureau voor begeleiding en advies bij arbeidsverhoudingen en loopbaanvragen, BMWZ. Anje Bareman woont in Middelburg.

www.bmwz

