

INTERVIEW INGE TE BRAKE

Professional Inge over 40 jaar ongewenst gedrag

Grensoverschrijdend gedrag, zoals voorgekomen bij Ferm Werk in Woerden, is voor professioneel vertrouwenspersoon Inge te Brake (64) uit Gouda dagelijkse kost. "Naar de rechter is vaak het laatste wat een slachtoffer wil."

Serena Hofman

Uw telefoon zal roodgloeiend staan deze dagen? Wat vindt u van alle aandacht voor grensoverschrijdend seksueel en ander ongewenst gedrag op de werkvloer?

„Dat klopt, ik ben blij dat dit allemaal loskomt, net als dat ik vijf jaar geleden al heel blij was met #Me-Too. Om verschillende redenen: ik doe dit werk inmiddels veertig jaar en al net zo lang weet ik dat dit aan de hand is. Laat het maar naar boven komen, het wordt al veel te lang weggemoffeld. Ongewenste omgangsvormen zijn er altijd, in elk bedrijf. Dus waarom doen we daar zo ingewikkeld over? Ten tweede vind ik alle aandacht van nu goed is voor de slachtoffers. Zij zullen zich gesteund voelen in de wetenschap dat zij dus niet de enige zijn. Dat is tegelijkertijd dubbel, want het is ook een spannende tijd voor hen. En voor mensen die het lang geleden hebben meegemaakt, voor hen worden oude wonden weer open gereten. Vertrouwenspersonen krijgen steeds meer meldingen. Dus de mensen hebben nu wel het gevoel dat ze makkelijker kunnen melden.

Maar waarom is al die aandacht er juist nu, u zegt net: seksueel ongewenst gedrag is van alle tijden? Komt het door The Voice of Holland?

„Het is een soort vliegwieltje, The Voice. Het is een vooraanstaand programma met impact. Als je daarover kunt melden, dan kan ik het ook, denken mensen. Dan durven ze. Want wat erbij komt, is dat de buitenwereld het gedrag van slachtoffers nog steeds veroordeelt. 'Ik heb het gedaan, ik word verguisd', dat is wat slachtoffers denken. En nu alles bij The Voice, maar ook Ajax naar boven komt: dat sterkt mensen. Toen ik net bij de politie werkte als achttienjarige, dacht men ook nog: dit komt bij ons niet voor. We hebben heel hard moeten vechten om oren en ogen te krijgen voor iemand die iets te melden had. Begin jaren zestig was er een enorme aanwas van vrouwen die gingen werken. De top en de politiek vond dat het moest, maar de mannen op de werkvloer moesten er niets van hebben. 'Hoezo gaan jullie ons werk doen, jullie zijn niet sterk, niet krachtig', dat werd gezegd. Alsof je alleen maar grote handen nodig hebt. Volgens mij heb je vooral veel verstand nodig. Een goed gesprek kunnen voeren lost meer op dan die grote handen. Ik was in die tijd zelf elke dag aan de beurt met seksuele intimidatie. Het was het middel om te kijken hoe je vrouwen weg kon krijgen.

Ik voelde me geen slachtoffer, omdat ik me vanaf minuut één stevig verweerde. Ik trok mijn mond open. Dat zit in mij als persoon, dat is wie ik ben, maar dat mogen we niet van iedereen verwachten."

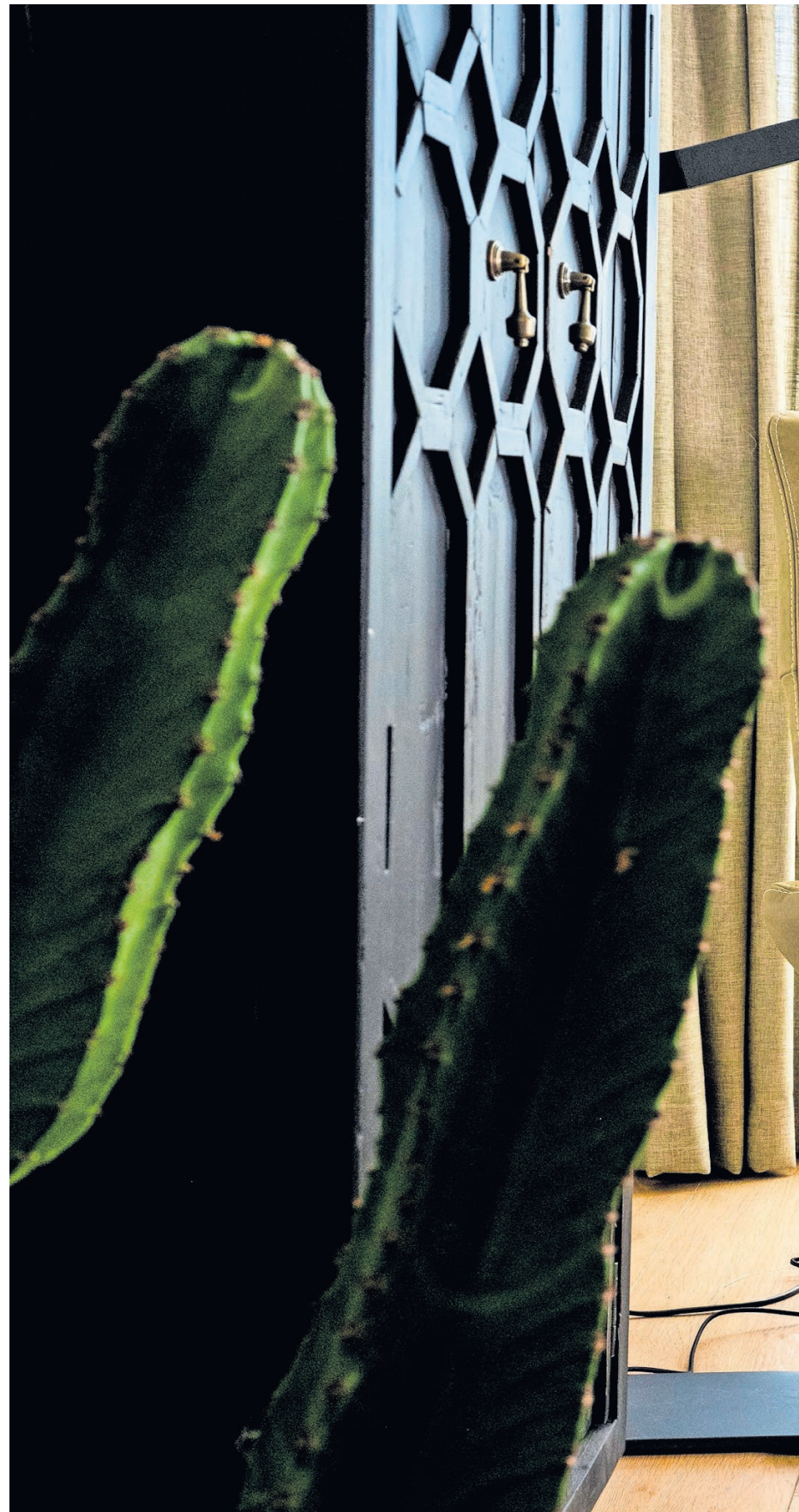
U zegt: 'Ik was elke dag aan de beurt'. Is dat uw drijfveer geweest?

„Absoluut. Ik heb toen gedacht, het kan niet waar zijn dat we niet kunnen doen wat we willen doen omdat er een andere categorie is die ons het leven zuur maakt. Of dat nou werken is, of sporten. Als achttienjarige, de eerste paar jaren, onderga je het. Ik roerde me wel, maar andere vrouwelijke collega's waren bang. Bijvoorbeeld voor het weerwoord of het verlies van hun baan. 'Je zult het er wel naar gemaakt hebben, je zult het wel uitgelokt hebben'. Als dat de reactie is die vrouwen al zoveel jaren om hun oren krijgen, ga je bijna geloven dat het zo is. En dan laat je het wel uit je hoofd je mond open te doen."

Wat is ongewenst gedrag volgens u eigenlijk?

„Het is de subjectiviteit van de beleving, zo stelt de Arboret het. De meeste mensen krijgen het liefst een lijstje met wat ze wel en niet mogen doen. Maar zo werkt het niet. Je moet voortdurend met elkaar blijven kijken, wat is het effect van mijn woorden op jou? Wat is het effect van mijn daden op jou? En het erover hebben met elkaar. Dat is natuurlijk veel moeilijker dan dat lijstje. Als een bedrijf tegen mij zegt: 'Moet ik me zorgen maken dat het bij mij gebeurt?' Dan zeg ik: 'Ja, het komt overal voor.' Dan kan het op papier keurig geregeld zijn, maar hoe zit het met de dingen die je echt moet doen? Veel dingen worden in de juridische hoek getrokken. Juristen, advocaten de meest dure mensen met maar één belang: een zaak starten. Maar de vraag is of degene die het is overkomen, zit te wachten op een juridische aanpak van de zaak. Die wil vaak het verhaal kwijt, gewoon in een gesprek met een leidinggevende, maar weet niet hoe. Naar de rechter is vaak het laatste wat een slachtoffer wil. Een onderzoek is dramatisch, niet alleen voor een slachtoffer. Ook voor die leidinggevende en een bedrijf zelf."

Zelfs in onze regio komen verhalen los. Zoals over Ferm Werk in Woerden. Daar zou sprake zijn van een angstcultuur. Een leidinggevende zou meerdere collega's hebben geprobeerd te verleiden. Als er sprake is van zo'n giftige werkvloer, is dat dan nog op te lossen?



Te vaak ontbreekt wettig en overtuigend bewijs

– Inge te Brake

„Ja, het hoeft niet voorgoed beschadigd te zijn. Maar je herstelt dat niet zomaar, dat kost tijd. Stel ook vertrouwenspersonen aan. En daarbij is belangrijk dat een vertrouwenspersoon goed opgeleid en gecertificeerd is. Opgeleid bij een bureau dat is getoetst door de Kiwa waardoor ze geaccrediteerd zijn. En als die persoon dan aan de slag gaat, moet er goed naar iedereen worden geluisterd. Veel mensen zeggen: 'Ik kan goed luisteren.' Maar echt goed luisteren is anders."

Wat bedoelt u daarmee?

„Niet alleen de vraag stellen, maar ook kijken: wat betekent die vraag? 'Ik zie emotie, wat raakt je zo? Kun je me vertellen wat het met je heeft gedaan? Hoe ben je thuisgekomen, wat betekent het voor je privéleven?' Doorvragen dus, goed doorvragen. En tussen de regels doorlezen. Het tweede, heel belangrijk: heb geen oordeel. En dan het allerbelangrijkste, de vraag stellen wat de betrokkenen zelf willen. Minstens dat het wordt opgelost, maar hoe? Met een gesprek, een mediator? Misschien kun je daarna weer samen door een deur. Er zijn heel veel mogelijkheden voordat we bij een onderzoek uitkomen. Maar hier, bij Ferm Werk, had een signaalonderzoek moeten plaatsvinden. Iemand had moeten onderzoeken: wat gebeurt hier? Zo krijg je een stevig plaatje. En met dat plaatje kun je beslissen tot het starten van een integriteitsonderzoek



op de persoon. Pas dan kun je besluiten wat te doen voor het team, voor de leidinggevende en voor het slachtoffer.”

Maar een dergelijke situatie is dus niet per se einde werkvloer?

„Nee, want als we bij elke kwestie iemand wegsturen, wordt het heel dun op de vloer. Veel mensen die een melding doen, willen ook helemaal niet dat iemand wordt weggestuurd. En het zou me een lief ding waard zijn als mensen stoppen met zomaar zeggen: we gaan naar de politie. Een aangifte is vaak een doekje voor het bloeden. In te veel zaken is er gebrek aan wettig en overtuigend bewijs. Een onderzoek betekent dat de relatie tussen mensen onderling sowieso kapot is. Kijk naar wat de melder graag wil. Een vertrouwenspersoon kan het repareren. Dat duurt vaak lang, maar dat is niet erg.”

Wat moet er juist gebeuren om dit soort situaties te voorkomen?

„Als je bijvoorbeeld weet dat een leidinggevende verschillende relaties probeert aan te gaan, dan roep je zo'n man binnen en zeg je 'stop ermee'. Het gebeurt nu niet, omdat onze leidinggevenden niet weten wat ze moeten doen als ze een casus hebben of iets zien gebeuren. En dan mag je al blij zijn dat ze iets zien. Ze weten niet waar ze op moeten let-

▲ Elke organisatie moet verplicht een vertrouwenspersoon krijgen. Bij 42 procent van de bedrijven is dat nog niet het geval. FOTO FRANK DE ROO



Met gewenste flirt tussen twee mensen is niets mis

– Inge te Brake

ten en hebben angst dit thema aan te pakken. Er is geen kennis, leidinggevenden weten niet wat ze moeten doen. Daar zit dus de grootste winst. Leidinggevenden moeten worden opgeleid. Zorg dat je met regelmaat een gesprek voert over grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer.”

Een ander geluid op dit moment is dat er gedacht wordt dat alles wat er op een werkvloer gebeurt op een weegschaal wordt gelegd. En dat dit juist niet goed is. Wat vindt u daarvan, slaan we door?

„Ik kreeg net een tweet doorgestuurd van een groep vrouwen die vreest dat we nu niet meer openlijk mogen flirten. Er gebeurt veel en dat moet weer in balans komen. Maar wat zij doen is ontkennen dat flirten ook ongewenst kan zijn. Het is onzin dat je niets meer kunt. Maar blijf goed kijken naar elkaar. Met een gewenste flirt tussen twee mensen is niets mis, maar besef wat je doet.”

Dus daarom moeten we alles juist wel op die weegschaal blijven gooien?

„Dat vind ik het allerbelangrijkste, als er iets gebeurt dat we met een aantal mensen kijken: wat is er aan de hand? En dat we tegelijkertijd aan de slachtoffers vragen: wat zouden jullie willen? Zelfs als je na twee gesprekken besluit dat het genoeg is, dan mag dat ook. We moeten respect hebben voor elke keuze.”

Gaat het veranderen, de aankomende jaren?

„Laat ik het zo zeggen, er is een kans op verandering. Elke organisatie moet verplicht een vertrouwenspersoon krijgen. Bij 42 procent van de bedrijven is dat nog niet het geval. Ongewenste omgangsvormen en ongewenst gedrag zal er altijd zijn, het hoort bij mensen.

Laten we zorgen dat we als organisatie goede tools in handen hebben om het de kop in te drukken. En dat begint thuis, als kinderen nog klein zijn. Ik hoorde het zesjarige dochtertje van vrienden vorige zomer tegen haar vader zeggen 'nee, stop houd op, ik vind dit niet leuk, je moet ermee ophouden', met een handje in de lucht. Ja, zei de vader, dat leren ze tegenwoordig op school dat als ze iets niet fijn vinden, dat je dan op deze manier dat tegen je klasgenoten mag zeggen. Maar ook tegen je vader. Toen dacht ik: dat is wat we onze kinderen te leren hebben in dat sociale contact met elkaar. Daar hoort ook bij wat we niet moeten doen. Dat je nee mag zeggen.”

En dan is een zesjarige met een handje omhoog dus perfect?

„Het kan toch niet duidelijker zijn? Als we het een kans van slagen geven door iedereen het gesprek te laten voeren over dat grenzen stellen heel normaal is, zijn we goed op weg.”

Reageren? gh.brieven@ad.nl