

## Sportwereld

# Titelstrijd lijkt nu echt open race

De eredivisie barst weer los en ontbeert voor het eerst in jaren een duidelijke favoriet



**'Kwetsbaarheid tonen is geen zwakte, maar juist een kracht'**

Edson Braafheid en Gianni Zuiverloon willen topsporters mentaal weerbaarder maken



## Minister Jetten: 'Import vloeibaar gas waarborgen'

Dan zijn meer terminals en lng-schepen nodig

► P.4



Skeletonster **Kimberley Bos** over het jaar na haar olympische medaille

## ► Laveren tussen wat nog wel en niet kan

# Meer meldingen na Voice-schandaal

Vertrouwenspersonen hebben na het schandaal bij *The voice of Holland* veel meer meldingen gekregen over grensoverschrijdend gedrag. In iets minder dan de helft van de zaken gingen de klachten over leidinggevenden.

**Raymond Boere**  
**Hanneke van Houwelingen**  
Rotterdam

Dat blijkt uit een peiling van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) die op verzoek van deze krant is gehouden. Van de 173 leden die meewerkten, geeft 89 procent aan dat er afgelopen jaar meer bewustzijn is gekomen op de werkvloer. De meeste vertrouwenspersonen geven aan dat er vaker over grensoverschrijdend gedrag is gesproken en dat mensen eerder worden aangesproken op ongewenst gedrag.

Ook geven enkele vertrouwenspersonen aan dat er minder goedgevoelend en geknuffeld wordt tijdens verjaardagen en kerst- en nieuwjaarsborrels en dat mensen geen foute grapjes meer durven te maken. Vertrouwenspersonen

spreken over een zoektocht naar wat nog wel en niet kan.

Veel ondervraagden geven aan dat bedrijven meer aandacht hebben gevraagd voor grensoverschrijdend gedrag en medewerkers hebben geattendeerd op vertrouwenspersonen. Er zijn mailtjes rondgestuurd en gesprekken gevoerd. Sommige bedrijven hebben externe vertrouwenspersonen aangesteld.

Ruim de helft van de ondervraagde vertrouwenspersonen (58 procent) geeft aan dat het aantal meldingen van grensoverschrijdend gedrag is toegenomen, soms zelfs is verdubbeld. Bijna driekwart van de meldingen leidde tot een klacht, aangifte of andere ac-

tie. De meeste klachten (69 procent) kwamen van medewerkers en gingen vooral over leidinggevenden (44 procent). In iets meer dan de helft van de gemelde incidenten ging het om intimidatie (56 procent), in 11 procent om seksuele intimidatie.

Bijna een derde van de klachten (27 procent) werd anoniem gemeld, maar ook bijvoorbeeld door studenten bij vertrouwenspersonen in het onderwijs.

Volgens bestuurslid Gerda Arends van de LVV laten de cijfers zien dat medewerkers zich gesteund voelen door alle aandacht voor dit onderwerp in de media. Dat is volgens haar de grote winst van het afgelopen jaar. „Medewerkers zien de misstanden die nu naar buiten komen ook binnen hun eigen bedrijf gebeuren en voelen zich nu gesterkt dit aan de kaak te stellen. Niet zozeer omdat ze uit zijn op genoegdoening. Ze willen vooral dat het machtsmisbruik – dat het vaak is – stopt.“

Volgens vakbond FNV is de tijd nu echt rijp om werkgevers te dwingen meer maatregelen te nemen. „Grensoverschrijdend gedrag moeten we als een bedrijfsgeval zien.“ De bond pleit voor het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon die bovendien onafhankelijk is.

► Bijlage Z



## MEZZA

# Turbulent jaar Suzan en Freck

De carrière van het koppel heeft iets weg van een triomftocht

## Saboteurs over hun smoezen

Vier deelnemers kijken naar hun rol in 'Wie is de Mol'



Media&Cultuur



**SAWADEE**  
vakanties voor reizigers

Met wie ga jij op reis?

GROEPS REIZEN | FAMILIE REIZEN | SINGLE REIZEN | 22-35ERS REIZEN

Bekijk ons reisaanbod op [sawadee.nl/gr23](https://sawadee.nl/gr23)

Onbekende slachtoffers **Watersnoodramp van 1953** kunnen een naam krijgen ► P.15

Droog begin, regen later op de dag  
► Sportwereld

ZA  
11° | 10°

ZO  
10° | 8°

MA  
9° | 6°

ADR Nieuwsmedia  
Deze krant is onderdeel van ADR Nieuwsmedia, de grootste nieuwsorganisatie van Nederland

24 uur nieuws online [adn.nl](https://adn.nl)  
60123  
710114 60028

Angela de Jong

## De schaamte bij Nienke kwam loeihard binnen

Tv-columnist Angela de Jong vertelt hoe diep ze werd geraakt door het interview met Nienke Wijnhoven over de misstanden bij *The Voice*.

Het kan bijna niet anders dan dat Tim Hofman maandag wordt uitgeroepen tot Mediapersoon van het Jaar 2022, de genderneutrale versie van wat voorheen Omroepman of -vrouw heette. Wat die ene aflevering van *Boos losmaakte* op 20 januari, en eigenlijk al in de dagen daarvoor, is ongeëvenaard en werkt tot op de dag van vandaag door in alle hoeken van de maatschappij. Terecht dus, die zoveelste pluim in Tims toch al rijk gedecoreerde bips. Zou je zeggen.

Maar eigenlijk vind ik dat iemand anders de titel 'mediapersoon' net ietsje meer verdient dan hij. Begrijp me niet verkeerd, ik wil geen centimeter afdoen aan Tims werk. Hij heeft journalistiek topwerk afgeleverd, lef getoond, zijn nek uitgestoken.

Maar er was iemand die haar nek op het hakblok legde. En dat is Nienke Wijnhoven, de jonge vrouw die op 17 januari aan tafel bij Beau vertelde over haar ervaringen met Jeroen Rietbergen die 'even wilde voelen'. Ze deed haar verhaal zonder geblurd gezicht, zonder stemvormer, gewoon voor iedereen herkenbaar als Nienke. Daarmee was ze de enige van alle vrouwen uit twaalf seizoenen van *The Voice* die zeggen slachtoffer te zijn van Rietbergen, Ali B, Marco Borsato en regisseur Martijn N. Een jaar later is ze dat nog steeds: de enige.



**Ik was erbij die avond bij Beau.** Herinner me de beladen sfeer die vooraf in de gastenruimte hing. Nienke hield zich met haar vriend afzijdig. Wat niet zo raar is als je even later live op tv wil gaan vertellen wat de bandleider van *The Voice* – die ook nog eens de geliefde is van Linda de Mol en zwager van John de Mol, dus niet de minste – bij je heeft gedaan. Achteraf begreep ik dat ze toch nog zat te wikken en te wegen: zal ik dat ene, dat van dat voelen, vertellen of toch maar niet?

Het interview dat volgde, staat voor altijd in mijn geheugen gegrift. Het was muistil in de studio en ik kon alleen maar naar Nienke kijken. Haar verhaal maakte me fysiek onpasselijk. De sluwheid en de gewetenloosheid waarmee iemand als Rietbergen haar vertrouwen won, misbruik maakte van haar ambitie, een net spun waarin ze langzaam maar zeker verstrikt raakte en toen toesloeg.

**Maar wat ik zag raakte me nog dieper.** Boosheid. Verdriet. Maar bovenal schaamte. Schaamte voor iets dat haar was overkomen. Iets waar ze geen schuld aan had. Maar waar ze zich desondanks vies door voelde. En dom, dat ze erin was getrapt.

Ik had tot dat moment heus veel verhalen gelezen van vrouwen die iets soortgelijks overkwam. Wist hoe zij zich voelden, hoe ze worstelden, soms een leven lang. Maar om

het te zien, op een paar meter afstand, kwam loeihard binnen.

Ik merk dat ik nu opnieuw boos word, net als toen. Op al die BN'ers die zich God wanen en jarenlang een talentenjacht als hun perverse speeltuin beschouwden. Op de mensen om hen heen die wegkeken en klachten negeerden. Op de grote baas die in een interview sprak van 'loketten' en dat het probleem was dat vrouwen zich daar niet melden.

**Voor iedereen die zich na alle onthullingen** van afgelopen jaar nog steeds afvraagt waarom veel slachtoffers lang wachten met naar voren stappen heb ik één tip: bekijk het interview met Nienke. Dan is het glashelder. Google vervolgens haar naam en zie wat voor bagger ze over zich heen heeft gekregen. Dan snap je meteen waarom geen enkele andere *Voice*-deelnemer haar voorbeeld volgde. Terwijl er zo veel slachtoffers zijn.

Nienke gaf hun allemaal een gezicht. Nienke durfde. Daarom is ze voor mij Mediapersoon van het Jaar 2022.

(PS Er is een reden waarom ik me toch verheug op het moment dat Tim Hofman met de beker staat te zwaaien. Bij de titel Mediapersoon hoort namelijk een diner met alle winnaars die hem voorgingen. Dat zal me een gezellige boel worden, Tim tussen John de Mol, Linda de Mol, Matthijs van Nieuwkerk en Frans Klein. Als daar toch eens een camera bij kon zijn.)

Omgangsvormen liggen jaar

# The Voice galmt na op de werkvloer

Een jaar nadat de misstanden bij *The Voice* naar buiten kwamen, hebben vertrouwenspersonen het drukker dan ooit. Wat zijn we er precies mee opgeschoten? „We worden meer gelijken op de werkvloer en verwachten wederzijds respect.”

RAYMOND BOERE en HANNEKE VAN HOUWELINGEN



## na onthullingen over tv-show onder een vergrootglas

**M**annen die altijd een arm om de schouder van een vrouwelijke collega slaan. Bouwvakkers op de steiger die fluiten naar passerende vrouwen. Kan het nog? Is het nog gepast om een vrouw een compliment te geven over een leuk rokje dat haar goed staat? Of wordt dat al snel verkeerd uitgelegd en volgt er een integriteitsonderzoek? Wanneer gaan we de grens over?

Nederland is sinds het schandaal bij *The Voice of Holland* zoekende naar nieuwe normen, merken vertrouwenspersonen en integriteitscoaches. Een leidinggevende die mensen afsnauwt was vroeger gewoon een vervelende baas. Christiaan Kooman van onderzoeksbureau Partners in Integriteit hoefde hier bijna nooit onderzoek naar te doen. Maar de tijden zijn veranderd.

Met zijn bureau geeft hij advies aan instellingen in de zorg en binnen de overheid, maar ook aan scholen en bedrijven. Nu merkt hij dat werknemers wel komen met klachten over hun chefs. Bijvoorbeeld omdat ze niet luisteren.

Of omdat ze mensen negeren of voorstellen niet overnemen. Is dat ook al ongewenst gedrag?

Kooman wil de schrijnende slachtofferverhalen zeker niet bagatelliseren. Maar er is een groot grijs gebied waar hij de ondergrens van het toelaatbare ziet opschuiven. Hij verbaast zich soms over de meldingen waar hij onderzoek naar moet doen. „We

### Een chef die mensen afsnauwt was vroeger gewoon een vervelende baas

merken dat elk gedrag onder een vergrootglas ligt. Omgangsvormen die we vroeger normaal vonden, worden nu ook omstreken verklaard. Iedereen heeft wel eens een baas gehad die misschien niet altijd even vriendelijk was. Vroeger vonden mensen dat vervelend. Nu denken sommige men-

sen: ik maak er een zaak van.”

En zo laat de uitzending over de misstanden bij *The Voice of Holland* – nu bijna een jaar geleden – diepe sporen na op heel veel werkvloeren. Er lopen onderzoeken naar vermeende misstanden bij gerenommeerde instituten zoals Ajax. Bij *De Wereld Draait Door*. Op de sportredactie van de NOS. Ook bij heel veel kleinere bedrijven zagen experts de bereidheid tot het melden van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag enorm toenemen.

In een recente peiling van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) onder de leden, die op verzoek van deze krant werd gehouden, zegt ruim 50 procent van de 173 onderzochte vertrouwenspersonen dat het aantal meldingen van grensoverschrijdend gedrag is toegenomen. Bijna driekwart van de meldingen leidde tot een klacht, aangifte of andere actie. De meeste klachten (69 procent) kwamen van medewerkers en gingen vooral over leidinggevenden (44 procent). In iets meer dan de helft van de gemelde incidenten ging

LEES VERDER OP PAGINA 4

### ‘Pannenkoek, kan dat nog?’

**Kimberley Wetsteyn, extern vertrouwenspersoon:**

„Ik merk dat het aantal meldingen flink is toegenomen, vooral over ongewenste omgangsnormen. Veel mensen balden mij na het schandaal bij *The Voice* op over iets wat ze jaren geleden hadden meegemaakt. Ze hadden nu het gevoel dat ze er iets mee moesten. Voelden zich sterker. Dit was dus niet alleen iets wat hun was overkomen. Tegelijkertijd heb ik ook gemerkt dat veel mensen afgelopen jaar onze kerker zijn geworden op de werkvloer. Sommigen weten niet meer zo goed wat nog oké is in deze tijd. Of maken zich zorgen over wat er nu allemaal verandert. Slaan we niet door?



Soms noemen mensen elkaar al jaren pannenkoek op een afdeling als er iets niet goed gaat. Moeten ze daar nu ineens mee stoppen? Mijn antwoord is: niet direct, maar praat er eerst over met elkaar. Daarvoor wordt iedereen zich bewust van het gedrag, en als iemand zich er onplezierig bij voelt, moet je er uiteraard mee stoppen.

Niet alles is bewust grensoverschrijdend gedrag, soms is iets al jaren een patroon. Dat komt nu allemaal naar boven en maakt dat ik het veel drukker heb gekregen. In 2021 was ik nog maar 20 tot 25 uur bezig als extern vertrouwenspersoon, nu maak ik meer dan 30 uur per week.”

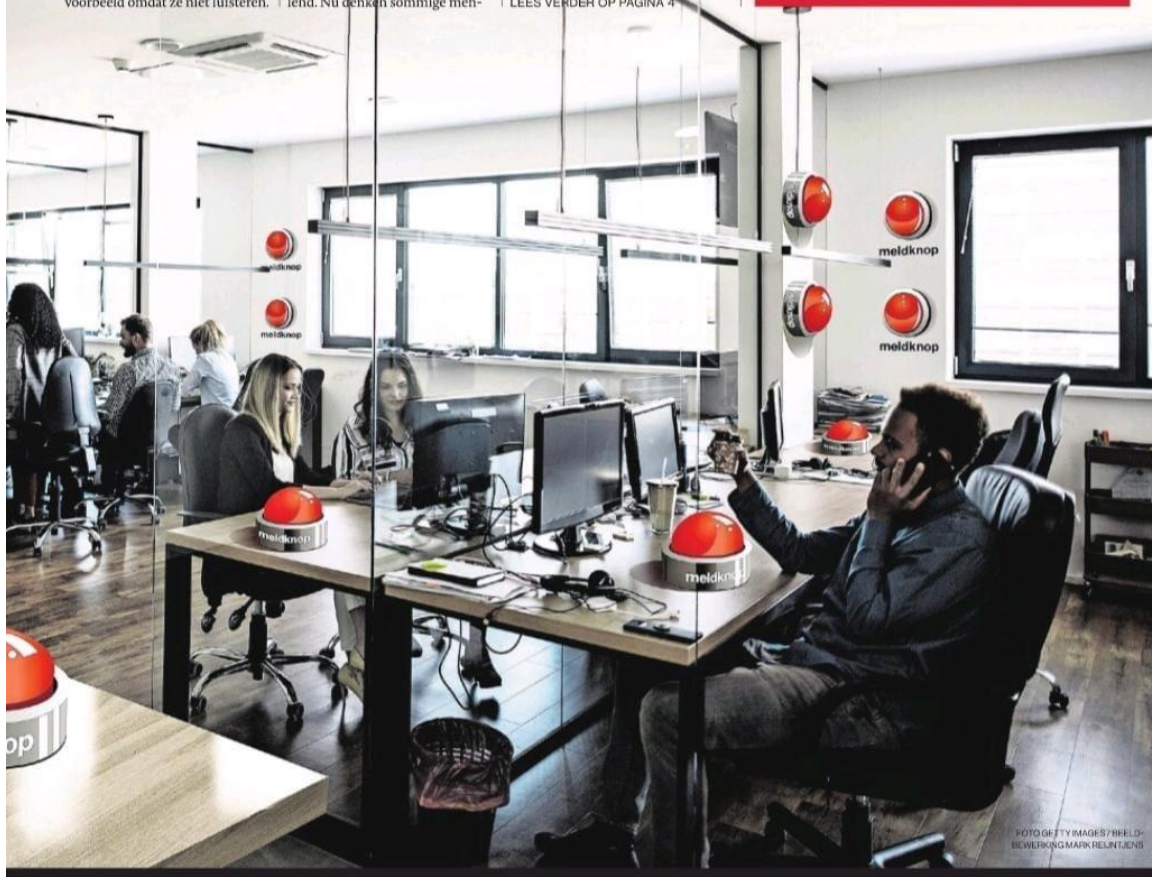


FOTO GETTY IMAGES/WFLD-BEWERKING MARK RELINTJENS

# 'Je hoorde twee geluiden: vrouwen voelden zich nu vrij zaken

VERVOLG VAN PAGINA 3

het om intimidatie (56 procent), in 11 procent van de gevallen om seksuele intimidatie.

Volgens bestuurslid Gerda Arends van de LVV laten de cijfers zien dat medewerkers zich gesteund voelen door alle aandacht voor dit onderwerp in de media. Dat is volgens haar de grote winst van het afgelopen jaar. „Medewerkers zien de misstanden die nu naar buiten komen ook binnen hun eigen bedrijf bestaan en voelen zich nu gesterkt dit aan de kaak te stellen. Niet zozeer omdat ze uit zijn op genoegdoening. Ze willen vooral dat het machtsmisbruik – wat het vaak is – stopt.“

Deels valt de stijging ook te verklaren doordat bedrijven zelf meer aandacht aan het onderwerp geven. Bedrijven zijn zich rot geschrokken van het schandaal bij *The Voice*, merkt directeur Kooman van Partners in Integriteit. Er is haast geen directie die geen actie heeft ondernomen. Die niet op zijn minst een mailtje heeft rondgestuurd met de oproep misstanden te melden.

„Bedrijven zijn als de dood dat hun hetzelfde overkomt als *The Voice*. Dat naar buiten komt dat er al jarenlang misstanden bekend waren, maar dat er niet is ingegrepen. *The Voice* heeft duidelijk gemaakt wat voor enorme reputatieschade dat voor een bedrijf kan veroorzaken. Maar ook financieel. Het kan het einde betekenen.“

# 44%

van de meldingen in 2022 ging over een leidinggevende.

# 56%

van de klachten ging over intimidatie.

# 89%

van de ondervraagde vertrouwenspersonen stelt dat er in 2022 op de werkvloer meer bewustzijn is gekomen over ongewenst gedrag.

Cijfers uit een peiling onder 173 vertrouwenspersonen. Bron: LVV

Tegelijkertijd zijn werknemers ook mondiger geworden en accepteren ze minder. De grenzen van het toelaatbare schuiven op.

Kooman zag tot zijn eigen verbazing rond de zomer ineens veel meer klachten over mogelijk uit de hand gelopen bedrijfsfeestjes. Een vervelende opmerking van een directeur naar een stagiair leidde ineens tot een onderzoek. Ook mislukte versierpogingen kwamen voorbij. „We kregen veel meer vragen om onderzoek te doen naar zaken die ogenschijnlijk niet zo heftig zijn. Maar bedrijven willen toch duidelijkheid. Laten zien dat ze de klachten serieus nemen en goed handelen.“

De zoektocht naar de nieuwe fatsoensnormen heeft grote invloed op de sfeer en spontaniteit op menig werkvloer, ziet extern vertrouwenspersoon en advocaat Loes Wevers in haar praktijk. Afgelopen jaar waren twee geluiden nadrukkelijk te horen: enerzijds zijn er de vrouwen die blij waren dat het schandaal bij *The Voice* naar buiten was gekomen en zich nu ook vrij voelden om misstanden te melden. Aan de andere kant stonden – veelal – mannen die het gevoel hadden dat ze helemaal niets meer mochten en onzeker waren over wat nog wel en niet kan.

Wevers zag hierdoor de nodige bedrijfsongelukken ontstaan. Hoe vaak zij afgelopen dagen niet heeft gedacht aan haar vaak mannelijke

## 'Werkdruk DWDD herkenbaar'

Marlo Buijk, ombudsman bij Erasmus MC, waar zo'n 22.000 mensen werken en studeren:

„Een paar weken geleden hebben we de app #Zoukwatzeggen gelanceerd voor alle medewerkers en studenten in het ziekenhuis. Je kunt daar, ook anoniem, melding maken van grensoverschrijdend gedrag of informatie zoeken hoe je daarmee kunt omgaan. In 2020 kregen wij 178 meldingen, in 2021 225 en in 2022 – de exacte telling is nog niet binnen – zitten we daar ruim boven. Die stijging heeft verschillende oorzaken: de aandacht die we hier als ziekenhuis aan geven, de tijdgeest en de misstanden die de media naar buiten brachten. De taferelen bij *De Wereld Draait Door* zijn in zekere zin herkenbaar. Ook in het ziekenhuis wordt ongeloflijk

hard gewerkt, is de druk om extra te werken als het rooster niet rondkomt groot en is sprake van machts- en gezagsverhoudingen. De meldingen zijn heel uiteenlopend: van seksuele intimidatie en pestgedrag op de werkvloer tot co-assistenten die in hun eenige naar patiënten moeten die seksistische opmerkingen maken. Een ander voorbeeld is een werknemer die vond dat haar leidinggevende net iets te vaak zijn hand op haar arm legde en het gevoel kreeg dat hij met haar uit wilde. Dit lijkt onschuldig, maar door dit vroegtijdig te bespreken, kun je grotere ellende voorkomen. Toen ik hier met hem over sprak, schrok hij zich rot. Hij is een cursus gaan doen en heeft zijn gedrag op de afdeling besproken. Daar is lef voor nodig. Hulde!“



cliënten die afgelopen jaar beschuldigd werden van seksueel grensoverschrijdend gedrag en hoe gemakkelijk er soms van werd uitgegaan dat het verhaal van het slachtoffer de waarheid was. Vermeende daders stonden vaak al met z-o achter en werden meteen op non-actief gezet. Zelfs als de feiten later anders bleken te liggen, konden ze dikwijls niet meer terugkeren naar hun plek omdat hun reputatie al aan diggelen lag.

### Moed

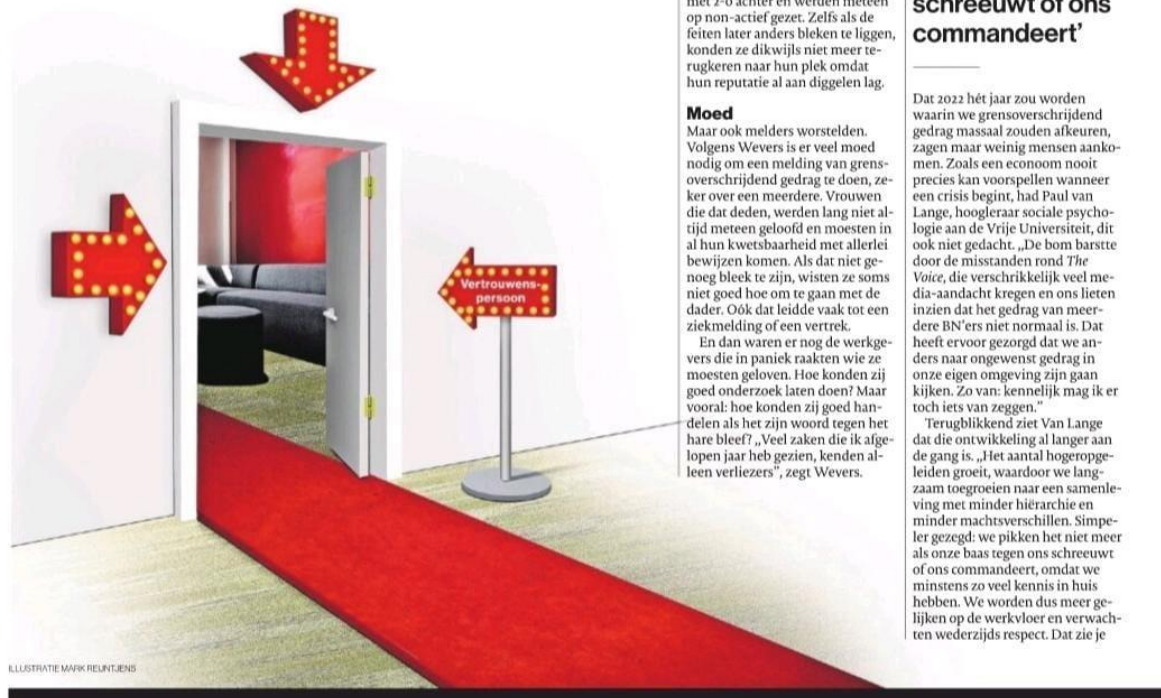
Maar ook melders worstelden. Volgens Wevers is er veel moed nodig om een melding van grensoverschrijdend gedrag te doen, zeker over een meerdere. Vrouwen die dat deden, werden lang niet altijd meteen geloofd en moesten in al hun kwetsbaarheid met allerlei bewijzen komen. Als dat niet genoeg bleek te zijn, wisten ze soms niet goed hoe om te gaan met de dader. Ook dat leidde vaak tot een ziekmelding of een vertrek.

En dan waren er nog de werkgelovens die in paniek raakten wie ze moesten geloven. Hoe konden zij goed onderzoek laten doen? Maar vooral: hoe konden zij goed handelen als het zijn woord tegen het hare bleef? „Veel zaken die ik afgelopen jaar heb gezien, kenden alleen verliezers“, zegt Wevers.

## 'We pikken het niet meer als onze baas tegen ons schreeuwt of ons commandeert'

Dat 2022 hét jaar zou worden waarin we grensoverschrijdend gedrag massaal zouden afkeuren, zagen maar weinig mensen aankomen. Zoals een econoom nooit precies kan voorspellen wanneer een crisis begint, had Paul van Lange, hoogleraar sociale psychologie aan de Vrije Universiteit, dit ook niet gedacht. „De bom barstte door de misstanden rond *The Voice*, die verschrikkelijk veel media-aandacht kregen en ons lieten zien dat het gedrag van meerdere BN'ers niet normaal is. Dat heeft ervoor gezorgd dat we anders naar ongewenst gedrag in onze eigen omgeving zijn gaan kijken. Zo van: kennelijk mag ik er toch iets van zeggen.“

Terugblikkend ziet Van Lange dat die ontwikkeling al langer aan de gang is. „Het aantal hogeropgeleiden groeit, waardoor we langzaam toegroeien naar een samenleving met minder hiërarchie en minder machtsverschillen. Simpel gezegd: we pikken het niet meer als onze baas tegen ons schreeuwt of ons commandeert, omdat we minstens zo veel kennis in huis hebben. We worden dus meer gelijk op de werkvloer en verwachten wederzijds respect. Dat zie je



ILLUSTRATE MARK RELINTJENS

# te melden en mannen vonden dat ze niets meer mochten'

overigens ook thuis, waar de autoritaire opvoeding de afgelopen decennia is verdwenen, maar ook bij de huisarts, waar we niet zomaar aannemen dat de dokter alles weet. De patiënt heeft tenslotte ook online research gedaan."

Uit onderzoek van Paul van Lange en collega Catherine Molho, twee jaar geleden, bleek dat wij, Nederlanders, van nature niet snel ingrijpen wanneer de norm wordt overschreden. Of dat nu om lawaaiige mensen in de bibliotheek gaat, een vriend die zijn vrouw bedriegt tot een baas die on gepaste seksuele toespelingen maakt. We gaan een confrontatie liever uit de weg, uit angst voor ruzie of wraak. In plaats daarvan roddelen we graag en veel. Van Lange: „Ik vind roddelen niet per se verkeerd: je toetst bij de ander of hij óók vindt dat de baas een grens overschrijdt, maar alleen roddelen bij het koffiezetapparaat is niet genoeg. Koppel er een actie aan. Zorg dat je samen tot een plan komt om het gedrag alsnog te bespreken of vraag hulp aan een vertrouwenspersoon. Dat is het beste voor een zelfreinigend vermogen van een organisatie."

Maar, waarschuwt trainer en coach Ingrid Sikking, wacht niet te lang. „Dan wordt het groter en groter in je hoofd en is de kans aanzienlijk dat je het niet meer rustig kunt bespreken." Ze adviseert om tijdens zo'n gesprek zo feitelijk mogelijk te beschrijven wat er is gebeurd en wat dit met je doet. „Vraag ook aan de ander: hoe vind jij dit om te horen? Begrijp je mijn verhaal? Dan is de kans kleiner dat je baas in de aanval of verdediging schiet."

## 'Verzamel mensen om je heen die op gelijke hoogte staan, die je op je fouten wijzen'

Sikking, die ook leidinggevenden traint, begrijpt óók de worsteling aan de andere kant. Ze merkt dat haar cursisten soms niet meer weten hoe ze hun werknemers het beste kunnen benaderen, zeker na alle verhalen in de media over grensoverschrijdend gedrag. „Als je wat directiever of feller bent tegen je werknemers, loop je al snel de kans om tot de nieuwe Matthijs van Nieuwkerk te worden gedoopt. Vooral de jongere generatie heeft weinig met autoritair gezag." Via rollenspellen leert zij leidinggevenden hoe zij op een andere, meer empathische manier invloed kunnen uitoefenen. „Zo zorg je ervoor dat mensen uit je team zich ontwikkelen en groeien. Dat levert meer op dan wanneer werknemers slechts iets doen 'omdat het baas het zegt'."

Dat meer leidinggevenden zich bewust worden van hun gedrag,

kan op instemming rekenen van vakbond FNV. Maar wat vicevoorzitter Kitty Jong betreft is de tijd nu echt rijp om werkgevers te dwingen meer maatregelen te nemen. „Grensoverschrijdend gedrag moeten we als een bedrijfsongeval zien. Normaal gesproken komt dan de inspectie om te zorgen dat zo'n ongeluk niet meer gebeurt. Die leggen maatregelen op."

### Preventie

Jong zou graag zien dat er nog meer wordt gedaan aan preventie. „Als het gaat om gevaarlijke stoffen moeten bedrijven voldoen aan allerlei eisen om te voorkomen dat het misgaat. Maar als het gaat over seksueel overschrijdend gedrag, dan doen we dat niet. 50 procent van de grote bedrijven heeft nog altijd niet in kaart gebracht wat de risico's voor werknemers op de werkvloer zijn, terwijl dat eigenlijk verplicht is."

Voor het midden- en kleinbedrijf is dat percentage nog hoger. Ik kan daar echt niet over uit."

Zo blijkt volgens Jong uit onderzoek van de Sociaal Economische Raad (SER) dat mensen met tijdelijke contracten onveilig zijn op de werkvloer. „Brenge de risico's in kaart waardoor ongewenst gedrag kan ontstaan en maak een plan van aanpak om dat met steun van de werknemers te veranderen. Dan komen we ergens."

Ook als het gaat om de vertrouwenspersonen is er volgens FNV nog veel te verbeteren. Nu is dat vaak iemand van het bedrijf die zelf zijn vinger heeft opgestoken, maar die vaak niet zelf knopen mag doorhakken om problemen op te lossen. Als het aan FNV ligt, wordt de aanstelling verplicht. Jong: „Wij vinden dat dit een onafhankelijk iemand moet zijn die oplossingen kan afdwingen."

Leidinggevenden zouden wat coach Ingrid Sikking betreft in januari aan de slag kunnen bij hun planningsprekken. „Geef een werknemer niet alleen zijn doelen voor 2023 mee, maar vraag ook: wat heb je van mij nodig? Dan zorg je voor een open klimaat. En: verzamel mensen om je heen die op gelijke hoogte staan, zodat je eerder op je fouten wordt gewezen. Bij Van Nieuwkerk was dat de kritiek: niemand durfde hem te corrigeren."

## 'Gewoon nee zeggen', maar hoe?'

Sander Kamminga, bestuurslid van de Delftse Studenten Bond (450 leden):

„Stel, tijdens een avondje stappen zoen je met een wildvreemde. Hij vraagt of je mee gaat naar huis, maar jij wilt dat niet. Wat doe je? Dit is zo'n casus die we tijdens de introductieweek voorlegden aan een zaal vol eerstejaars. We hadden een symposium georganiseerd over grensoverschrijdend gedrag en alcoholmisbruik. Aanwezigheid was verplicht. Er volgde een open discussie. Je moet gewoon nee zeggen", zo iemand. Maar wat als de ander aandringt? Iemand opperde om een huisgenoot te ballen met een smoesje. Als bestuur hopen we vooral dat dit soort discussies aanzetten tot nadenken: waar voel je je comfortabel bij én waar kun je hulp zoeken? Samen met bijna veertig Delftse studentenverenigingen hebben we vorig jaar een document ondertekend waarin we beloven ons in te zetten voor een structurele aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het symposium is daar een resultaat van. Binnenkort willen we ook omstanderscursussen organiseren voor onze leden. Dan wordt het gemakkelijker om in te grijpen wanneer je ziet dat er iets niet klopt. Binnen de vereniging hebben we inmiddels vijf vertrouwenspersonen, dat waren er voorheen twee."



ILLUSTRATIE: MARK DE JONCKHEERE

