

Terug naar school

Die ene collega nooit meevragen naar een borrel. Die ouwe er dagelijks op wijzen dat het tijd wordt voor zijn pensioen. Die Turkse collega elke morgen begroeten met ‘Hee kebab-koning’. Je collega verwennen met een ongevroegde schoudermassage. Of Susan geen promotie geven omdat ze vast zwanger wordt.

Teksten met deze strekking stonden op campagneposters van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Twee jaar geleden probeerde het ministerie hiermee meer bewustwording te creëren bij werkgevers voor het thema pesten, discriminatie en intimidatie op het werk. Ondertitel van elke poster luidde: Moet toch kunnen?

En, wat vindt u? Kunnen deze voorbeelden? Of toch niet? Ik durf te wedden dat het merendeel van u vindt dat dergelijke situaties niet kunnen. Want, mede aangewakkerd door de #MeToo-storm van afgelopen najaar, lijken we als maatschappij zo langzamerhand onze buik vol te hebben van ongewenst gedrag op de werkvloer. Niet eerder stonden zoveel vrouwen én mannen op, om zich – onder de vlag van één hashtag – uit te spreken tegen seksuele intimidatie. En niet eerder ontving het College voor de Rechten van de Mens zo veel aangiftes van discriminatie op het werk als vorig jaar; met zwangerschapsdiscriminatie op nummer 1.¹

Kennelijk zijn we het zat. En dat is maar goed ook. Want TNO-onderzoek wijst uit dat maar liefst een op de zes werknemers gepest, gediscrimineerd of geïntimideerd wordt op het werk.² Dat zorgt voor circa zeven verzuimdagen per jaar per slachtoffer, wat naar schatting neerkomt op zo’n 1,7 miljard euro aan loondoorbetaling voor werkgevers. Los van de financiële schade voor werkgevers kan treitergedrag en wat dies meer zij ernstige psychologische schade aanrichten. Het geeft het slachtoffer dat nare gevoel van uitsluiting. Het ondermijnt iemands zelfvertrouwen. En sinds #MeToo weten we dat het regelmatig niet alleen leidt tot aantasting van je gevoel van eigenwaarde maar ook tot fysieke aantasting van wie je bent als mens.

Als antwoord op de vraag ‘Moet toch kunnen?’ roepen we dus – gelukkig – massaal NEE. Maar, wat nu? Nu moeten we die massale verontwaardiging om gaan zetten in iets constructiefs. Iets waardoor we pesten, discriminatie en intimidatie uitbannen uit ons leven. Zonder in te boeten op werkplezier en kantoorhumor; iets waar sommi-

gen voor vrezen. Want, blijft het nog wel leuk op het werk als we überbewust onze woorden moeten gaan wegen en we continu moeten oppassen om niet op iemands tenen te gaan staan? Kortom: hoe gaan we dit vieze varkentje in vredesnaam wassen? Misschien met een werkvorm uit het onderwijs.

Op de basisschool van mijn zoons hebben ze elke vrijdagmiddag ‘sociokring’. De stoelen staan in een kring zodat alle klasgenoten elkaar kunnen aankijken. Onderwerp van gesprek is een gezamenlijk geformuleerde verbeterregel, bijvoorbeeld: ‘Iedereen mag meedoen met voetbal in de pannakooi’ of ‘wij maken geen ruzie in de klas’. In twee rondes bespreken de kinderen wat er goed gaat en wat er beter kan. Gaat het prima, dan verdwijnt de verbeterregel in een doosje en formuleert de groep een volgende. Mijn beide zoons hebben er baat bij. De ene omdat hij in de sociokring de gelegenheid krijgt om zijn excuses aan te bieden voor pestgedrag dat hij af en toe vertoont (van wie zou hij dat nou hebben?). En de ander omdat hij – soms met hulp van een vriendje – in de sociokring kan vertellen wie of wat hem de afgelopen week heeft dwarsgezet. De pester en de gepeste: ik heb ze allebei voortgebracht (en heb ze allebei even lief). De sociokring maakt hen medeverantwoordelijk om op een plezierige manier met zichzelf en anderen om te gaan. Ze varen er wel bij.

Hoe gaan we dit vieze varkentje in vredesnaam wassen?

Is deze werkvorm te kinderachtig om toe te passen in een werkomgeving? Misschien wel. Tegelijkertijd is pesten, discrimineren en intimideren eigenlijk ook te kinderachtig voor woorden. En toch doen wij, volwassenen, het nog steeds. Ook als we onze kinderleeftijd en -lengte al lang ontgroeid zijn. Daarom gun ik elk team op vrijdagmiddag een sociokringgesprek. Met aansluitend de vrijmibo. ●

Noten

1. ‘Recordaantal klachten over discriminatie in 2017’ op nu.nl, 16 april 2018.
2. Factsheet ongewenst gedrag op www.duurzameinzetbaarheid.nl > hulpmiddelen.



Cristel van de Ven is mede-oprichter en -eigenaar van Factor Vijf, bureau voor organisatieontwikkeling.