

Vertrouwenspersoon & workshops integriteit en gewenste omgangsvormen

De kunst van het stilstaan...om vooruit te komen!
Joke van der Kwast, gecertificeerd vertrouwenspersoon
06 – 23 24 69 67

***Wil jij jouw organisatie of bedrijf laten uitblinken in een veilig en integer werkklimaat?
Dan kom ik graag met je in contact!***

Hoe is het gesteld met gewenste omgangsvormen en integriteit in jouw organisatie? Heb je een vertrouwenspersoon aangesteld en een gedragscode vastgesteld die is gedeeld? Ben je er wellicht trots op dat je tot nu toe geen enkele melding hebt geregistreerd? Ben jij je er als werkgever, leidinggevende, HR-functionaris, vertrouwenspersoon of bestuurder bewust van dat dit meer vraagt, bewustwording en "frappez, frappez toujours"? Dat het stilstaan bij integriteit en gewenste omgangsvormen gaat om een gezamenlijk belang van werknemer en werkgever of bestuur?

Natuurlijk is het niet altijd prettig blinde vlekken van de organisatie, bestuur en eigen schaduwzijden onder ogen te zien. We sluiten daarvoor liever onze ogen. Toch geloof ik dat we ons zelf beter de vraag kunnen stellen *Ligt in het onder ogen zien van kwetsbaarheden en een open cultuur waarin er ruimte is om elkaar te bevragen niet juist de motivatie en kracht om te leren?*

Eén op de 6 werknemers krijgt te maken met ongewenste omgangsvormen op het werk. Vrouwen krijgen vaker te maken met ongewenste omgangsvormen dan mannen.¹

Integrity is choosing courage over comfort, choosing what is right over what is fun, fast or easy; and choosing to practice our values rather than simply professing them"
- Brene Brown

Bewustwording

We willen allemaal graag geloven in het goede in de mens. Toch gebeurt het ook - uitgaand van doorgaans ieders goede intenties - dat we 'fouten' maken of zien, grenzen van de ander overschrijden of ons gedrag door de ander als kwetsend of ondermijnend wordt *ervaren*. Het risico is dat we er in de waan van de dag aan voorbij gaan. Het gaat om gedrag met als doel *of gevolg* heeft dat medewerkers zich niet langer veilig voelen op het werk². Dat kan ook spelen bij vragen rondom integer handelen. Als je werkplezier, arbeidsmotivatie en integriteit belangrijk vindt, wil je dit liever voorkomen, toch?

Een veilige, integere werkomgeving draagt bij aan een positieve werksfeer, een hogere productiviteit en een positief imago van een organisatie, waar mensen graag willen werken.

Reflectie en dialoog

Dat vraagt iets van medewerkers en zeker van leidinggevenden en bestuurders, gezien hun voorbeeldrol. Het begint bij bewustwording op persoonlijk niveau in alle lagen van de organisatie. Tenminste, als je een open cultuur wilt waarin de menselijke maat centraal staat, mensen zich kwetsbaar op durven stellen en elkaar aan durven spreken. Alleen zo'n cultuur creëer je niet met een druk op de knop. Het vraagt samen stil te staan bij vragen zoals:

- Wat zijn onze kernwaarden als organisatie?
- Wat betekenen die kernwaarden voor ons persoonlijk?
- Hoe geven we er op de werkvloer, aan bestuurstafels en in de dagelijkse praktijk invulling aan?
- Wat staat als een paal boven water en vooral: waar twijfelen we over en waar of wanneer schuurt het?

Bij het op gang brengen van de dialoog over gewenst gedrag, follow up en implementatie op een manier die aansluit bij jouw organisatie, help ik graag!

¹ Voor meer cijfers, zie [Factsheet Psychosociale Arbeidsbelasting](#) - Monitorarbeid TNO

² Definitie Van Oss en partners

Over mij

Naast dat ik bij gemeenten, VNG en provincie gepokt en gemazeld ben in strategische functies, vervul ik van nature vaak een vertrouwensrol. Daarbij heb ik veel met bestuurders om tafel gezeten, ook in crisissituaties. Van falen en successen heb ik geleerd. In mijn loopbaan heb ik regelmatig geadviseerd over integriteitskwesaties en me o.a. samen met raadsleden een gedragscode opgesteld en om er 'levend beleid' van te maken.

Ook ben ik ervaren in het geven van workshops, trainingen en presentaties. Dat doe ik graag op een speelse manier. Ik ken de kracht van luisteren en zwijgen en ben ik dankbaar dat mensen, vaak spontaan, hun soms kwetsbare ervaringen met me delen. Dat ervaar ik als verrijkend. Als adviseur heb ik het lef om mensen aan te spreken en mijn rug recht te houden, ook als het lastig word en er druk op me word uitgeoefend. Uit ervaring weet ik ook wat het effect kan zijn als je je onder druk gezet wordt.

Als jurist, heb ik ervaren dat een integere cultuur en moreel leiderschap belangrijker zijn dan regels. Door met elkaar in gesprek te gaan over de vraag "Wat is voor jou integer handelen?" doe je een appél op onderliggende waarden en mobiliseer je ieders eigen verantwoordelijkheid voor een veilige en integere werkomgeving. 'Levend beleid', de menselijke maat en vooral "practice what you preach" is wat telt.

Als persoon ervaar ik zingeving in betekenisvol zijn voor anderen, varend op mijn morele kompas en gedreven door een sterk rechtvaardigheidsgevoel. Door mijn levenservaring ben ik intrinsiek gemotiveerd werk te maken van gewenst gedrag.

Een creatieve, onorthodoxe aanpak en onafhankelijk denken met een vleugje humor, is mijn stijl.

Hoe zie jij het voor je om op een creatieve en inspirerende manier samen te werken aan een veilige, integere werkplek voor iedere medewerker? Graag spar ik met je...



Externe vertrouwenspersoon

Idealiter heeft iedere organisatie of bedrijf een stevig in de organisatie verankerde, pro-actieve interne vertrouwenspersoon, een gedragscode en 'levend beleid' op het gebied van integriteit en ongewenste omgangsvormen.³ *Wat als je het belangrijk vindt maar je organisatie te klein is om er werk van te maken?* Een extern vertrouwenspersoon kan dan een oplossing bieden.

Ben je op zoek naar...

- > **workshops t.b.v. bewustwording?**
- > **een extern vertrouwenspersoon?**
- > **een sparringpartner voor interne vertrouwenspersonen?**
- > **lid klachtencommissie ongewenste omgangsvormen en/of integriteit?**

Ook kan het voor een werknemer 'veiliger' voelen haar of zijn verhaal te doen bij een vertrouwenspersoon buiten de organisatie waar zij of hij werkt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als beleid op het gebied van ongewenste omgangsvormen of integriteit 'niet leeft' in de organisatie of de vertrouwenspersoon overbelast is. Daarnaast kan het helpend zijn voor een interne vertrouwenspersoon om een klankbord buiten de organisatie te hebben, ook voor pro actieve vertrouwenspersonen en als een gedragscode of beleid "leeft". Aanpassing aan de bedrijfscultuur vindt vaak al binnen 3 à 6 maanden plaats.

Contact

Wil je eens met me van gedachten wisselen of ik voor jouw organisatie of bedrijf betekenisvol zijn of voor iemand aan wie dit bericht je doet denken?

Bel me dan op 06 - 23 24 69 67 of mail naar jokevanderkwast@kpnmail.nl

³ Aanbeveling van Inspectie SZW; wetsvoorstel om aanstelling vertrouwenspersoon te verplichten is in behandeling.