

# Zeikwijven.

Door Marcel van Oss

'Zeikwijven' is de samenvatting van de primaire primitieve 'gevoels-lozingen', die volgen als medewerkers hun verhaal doen over ongewenste omgangsvormen. Dat gebeurde ook bij WNL. Melders zijn 'hysterisch, onredelijk en doetjes'. Hebben betreffende leidinggevenden nog nooit gehoord van blaming the victim?



**Zeikwijven of falend leiderschap?**

'De deur staat altijd open' wordt vaak geroepen door leidinggevenden die verantwoordelijk zijn voor het zorgdragen voor een veilige werkplek en het voorkomen dan wel beperken van ongewenste omgangsvormen, maar vervolgens kom je van een koude kermis thuis. Er wordt onbeschaamd openbaar over je heen gepist.

De reactie zeikwijven en doetjes staat in een totaal contrast met de uitspraak dat je deur altijd open staat. Het is niet te bevatten dat leidinggevenden die dit uitspreken, zich niet bewust zijn van de contradictie. In welke wereld leef je dan? Wanneer je deur daadwerkelijk open staat, dan open je hoofd en hart en is er alle ruimte voor het verhaal en de emoties van de melder, zelfs als iemand daar tien jaar mee heeft rondgelopen omdat hij/zij het niet durfde te vertellen. Juist dan!

Johan Derksen riep in Vandaag Inside dat het om "zeikwijven" gaat:

"Die types die daar nu 11 jaar na dato nog over lopen te zeiken, die hadden toen wat moeten zeggen. Bert Huisjes is een man die ik zo zou aanstellen, het is een uitstekende hoofdredacteur." Influencer Johan Derksen, met de 'gichelende Gijp' aan zijn zijde, en andere meelopers, verdienen een krachtig tegenwicht van elke bestuurder, directeur en leidinggevende. Dat bedoelen we met leiderschap en het invullen van je voorbeeldfunctie.

De reactie 'zeikwijven' kwam niet van een enkele verdwaalde eenling. Nee, mede aangemoedigd door dit soort programma's, blijken deze en soortgelijke reacties bij velen te leven. Bij mannen en vrouwen, bij oud en jong, in de top van de organisatie en op de werkvloer. Dat juist maakt het zo schrijnend en giftig. In deze veelgehoorde reactie zit de giftige angel van het probleem. Er is sprake van blaming the victim. Het bevestigt en verhoogt de drempel om ongewenste omgangsvormen ter sprake te brengen of te melden en maakt het al helemaal moeilijk binnen een bedrijf om dit soort zaken te adresseren op het moment dat ze gebeuren. Hier ligt het grote belang dat leidinggevenden 'blaming the victim' bestrijden en het tij keren.

## Falend leiderschap

De Raad van Toezicht van WNL schuift direct de los gebarsten kritiek terzijde. Zij prijzen zich gelukkig met een hoofdredacteur "die natuurlijk zoals ieder mens niet zonder zonde is, maar enorm veel heeft bereikt." Toezichthouder Fons van Westerloo voegt eraan toe: "Ik vind het onbegrijpelijk dat medewerkers niet eerder aan de bel trokken, journalisten zijn toch geen doetjes?" Dit is blaming the victim.

Het meest opmerkelijke is dat deze bestuurders hun reactie onmiddellijk klaar hebben zonder dat zij de medewerkers gesproken hebben.

Je ziet hier totale handelingsonbekwaamheid. Bestuurders bieden geen empathie, geen erkenning, geen ondersteuning richting de melders. Het leiderschap wordt ingezet om zich blind achter Bert

Huisjes te scharen. Zij laten precies zien hoe het niet moet. Dit falend leiderschap is helaas geen uitzondering. Het lijkt eerder de meest voorkomende reactie.

De Raad van Toezicht heeft de positie en de verantwoordelijkheid om aan waarheidsvinding te doen, maatregelen te nemen en een cultuuromslag te bewerkstelligen. De ambitie van deze Raad van Toezicht lijkt niet verder te reiken dan behoud van eigen status, macht en inkomsten. De Raad wordt hiermee de vaandeldrager van ongewenste omgangsvormen. Als je doet wat je deed, dan krijg je wat je kreeg. Zij houden de horror in stand.

Loek Hermans (voorzitter Raad van Toezicht WNL) voer eens een goed gesprek met je dochter Sophie en daarna met de Raad. Leer van haar! Zij lijkt mij in staat om je jouw rol en verantwoordelijkheid uit te leggen. Zij heeft immers zelf last gehad van ongewenste omgangsvormen in de Tweede Kamer. Of vind jij je dochter ook een zeikwif evenals Wilders dat vond. Of hebben alleen eigen vrouw en dochters recht op respect voor hun grenzen en moeten andere vrouwen niet zeiken?

Wie na 'The Voice', Overmars, Matthijs van Nieuwkerk en Bert Huisjes enzovoorts, nog altijd niet begrijpt wat de grote schade is van ongewenste omgangsvormen voor medewerkers en organisatie, zal het nooit leren. Zij zijn ongeschikt voor leiderschap in welke functie dan ook en al helemaal niet 'the champions league' van een organisatie. Ongewenste omgangsvormen zorgen voor fysieke, mentale en sociale schade bij medewerkers en de mensen om hen heen, blijkt steeds weer opnieuw uit onderzoek. Het zorgt bovendien voor een onveilige werkomgeving die creativiteit aantast, vernieuwing tegengaat en de samenwerking ondermijnt.

We kunnen niet eindeloos 'commissies van Rijn' uit de kast trekken om op de kosten van de belastingbetaler in kaart te brengen wat we nu toch ècht zouden moeten weten. Leidinggevend, toon leiderschap.

### **'Je kan ook niks meer zeggen?'**

'Je kan ook niks meer zeggen,' is inmiddels vaak de noodkreet, ook van leidinggevend. Is dat zo? Je kan vrijwel alles zeggen. De grens ligt echter daar waar het een medewerker kwetst en tot doel of gevolg heeft dat hij zich niet langer veilig voelt op de werkplek. Dit is een subjectieve grens. Daaraan is inherent verbonden dat je met de beste bedoelingen van de wereld de plank mis kunt slaan. Dat wil niet zeggen dat je dan moet 'hangen'. Het betekent dat er bij degene die last heeft van de grensoverschrijding en bij degene die de grens overschrijdt een verantwoordelijkheid ligt om te komen tot herstel van de veilige werkplek. Dat betekent over en weer respect hebben en opbrengen voor andermans grenzen en daarvoor iedere dag opnieuw de eigen verantwoordelijkheid nemen, waar nodig welgemeende excuses maken, voorkomen dat er nadelige gevolgen ontstaan voor degene die de grens ter sprake bracht en samen weer door een deur kunnen. Dat vraagt om een veilige 'aanspreekcultuur'.

### **Pak kwaliteit leiderschap aan**

"De onderzoekscommissie vanuit CAOP stelt vast dat de omroepen en de NPO de afgelopen jaren een betere invulling hadden kunnen én moeten geven aan hun wettelijke zorgplicht voor medewerkers en dat zij onvoldoende professioneel zijn omgegaan met signalen van ongewenst gedrag. **Om grensoverschrijdend gedrag aan te pakken, is het nodig de kwaliteit van leiderschap aan te pakken.**"

Dit maakt het meeste verschil, blijkt uit het onderzoek. Dat geldt voor elke organisatie. Dat betekent dat leidinggevend daadwerkelijk hun deur openen voor melders, meldingen adequaat aanpakken, niet weggijken, het goede voorbeeld geven en medewerkers – ook godenzonen- aanspreken in plaats van het bagatelliseren van ongewenste omgangsvormen.

Zolang er nog bestuurders en leidinggevend zijn die kwalificaties gebruiken als zeikwijven of doetjes, zolang er nog sprake is van blaming the victim, zijn we nog ver van huis.

Niets gezien, niets gehoord, niets gedaan toont geen adequaat leiderschap. Wanneer er op deze wijze leiding wordt gegeven dan is de kreet 'Mijn deur staat altijd open' niets meer dan een open deur of beter gezegd: holle kretologie die de domheid of beperktheid van de gebruiker ervan verradt...

Na Bert Huisjes valt wederom een kopstuk bij de omroep om: oud-BNN Vara directeur Gerard Timmer wist van de wantoestanden bij DWDD en Zembla maar greep niet in. Gelukkig zijn er

steeds meer leidinggevenden die wèl aanvoelen wat van hen wordt verwacht en de morele moed hebben om te handelen.

Bestuurders, directeuren en leidinggevenden die op het terrein van ongewenste omgangsvormen geen greintje leiderschap in huis hebben passen niet langer in hun (top-)functies.

Laat hen gaan tuinieren of golfen maar niet langer de veiligheid op de werkplek verkloten.

Marcel van Oss

**Directeur/ trainer**

VAN OSS & PARTNERS | OPLEIDING VERTROUWENSPERSOON