Vereniging EMDR
Nederland

Uitgangspunten gewenst en ongewenst gedrag

2024

1. VOORWOORD

Leden van de VEN vervullen een belangrijke rol binnen het (trauma) zorglandschap. Bij de uitvoering van hun functie is het mogelijk dat zij worden geconfronteerd met grensoverschrijdend of ongewenst gedrag. Dit geldt echter niet alleen op de werkplek maar ook voor de VEN-leden onderling. Als VEN willen wij met deze uitgangspunten duidelijk maken dat wij staan voor gewenste onderlinge omgangsvormen binnen onze vereniging die getuigen van wederzijds respect, gelijkwaardigheid en binnen de grenzen blijven van wat mensen prettig en/of acceptabel vinden.

2. INLEIDING EN UITGANGSPUNT

Wanneer we spreken over ongewenste omgangsvormen en /of grensoverschrijdend gedrag, dan is dat niet eenduidig te omschrijven. Formeel gezien is er sprake van grensoverschrijdend gedrag wanneer één van de partijen niet (vrijwillig) instemt met de uitingen of gedragingen van de ander. Waar de grens ligt is voor iedereen persoonlijk, er kan sprake zijn van een verschil tussen hoe iets wordt bedoeld (door de 'zender') en hoe iets wordt ervaren (door de 'ontvanger').

Er is het meeste overeenstemming over omgangsvormen die voor beide partijen duidelijk binnen grenzen blijven (groen is "ja"). Lastiger wordt het wanneer voor tenminste één van de partijen deze grenzen duidelijk worden overschreden (rood is "nee"). Nóg lastiger wordt het wanneer er een geleidelijke en/of diffuse grens wordt overschreden (oranje is …?) en nóg lastiger wordt het wanneer er sprake is van een onevenredige machtsverhouding vanwege een rol als senior, docent, trainer, supervisor of beoordelaar.

In dergelijke situaties kan er sprake zijn van afhankelijkheid omdat het bespreken van ongewenst gedrag consequenties zou kunnen hebben ten aanzien van punten of beoordelingen die gehaald moeten worden.

Niet iedere vorm van kritiek of (negatieve) beoordeling is echter grensoverschrijdend, zelfs niet wanneer iemand het niet eens is met het oordeel en het als onrechtvaardig voelt. Het gaat over de wijze waarop het interpersoonlijk contact vormgegeven wordt, vanuit respect en gewenste omgangsvormen. Het risico op grensoverschrijdend gedrag ontstaat wanneer het niet meer over de inhoud gaat maar wanneer er in de perceptie van "de ontvanger" een persoonlijke grens overschreden wordt. Dit kan los staan van de intentie van "de zender".

Bij de aanpak van grensoverschrijdend gedrag moet er enerzijds aandacht zijn voor degene wiens gedrag of uitingen als ongewenst wordt ervaren en anderzijds voor degene die aangeeft schade te hebben ondervonden van het ongewenste gedrag. Binnen de VEN is dit met name het geval wanneer directie, bestuur, docenten, trainers, supervisoren of senior-leden niet binnen de gewenste grenzen blijven.

De VEN wil een vereniging zijn waar iedereen zich welkom en gerespecteerd voelt. Grensoverschrijdend gedrag in de vorm van seksuele intimidatie, agressie en/of discriminatie is altijd onacceptabel.

Het belangrijkste uitgangspunt van de VEN is dan ook:

Iedereen die opereert binnen de vereniging* heeft de verplichting om zich bewust te zijn van de grenzen van ongewenst gedrag van zichzelf en van de ander. Ook hebben zij de verantwoordelijkheid om binnen de onderling gewenste grenzen en omgangsvormen te blijven.

3. VORMEN VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Er kunnen verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag onderscheiden worden:

Psychologische intimidatie:

Hieronder vallen intimiderend gedrag zoals overmatige controle uitoefenen, onder druk zetten, bang maken, treiteren, pesten, krenken, ongepaste nabijheid, irrelevante (seksueel) intimiderende voorbeelden als uitleg naar voren brengen, buitensluiten en sociaal isoleren of juist insluiten. Wanneer dit veroorzaakt wordt door mensen binnen een organisatie gaat het vaak om een verschil in macht. Door het verschil in macht kan één van de twee geen of weinig weerstand bieden, denk bijvoorbeeld aan leden in een supervisie- c.q. beoordelingssituatie of tussen commissieleden en directie/bureau.

Seksuele intimidatie:

- Hierbij kan het gaan om verbaal, non-verbaal en/of fysiek gedrag met een seksuele gevoelswaarde dat als doel of gevolg heeft om iemand in zijn of haar waardigheid aan te tasten. Het is een misverstand te veronderstellen dat bij seksuele intimidatie altijd sprake zou moeten zijn van intimiteiten of fysiek contact. Bij (seksuele) intimidatie kunnen persoonlijke omstandigheden, zoals de leeftijd van de geïntimideerde, eerdere ervaringen, de mate waarin iemand er met anderen over kan praten, de opvoeding en de cultuur een grote rol spelen. Wat voor een vrouwelijke medewerkster van twintig jaar oud in haar eerste werkkring zeer intimiderend kan werken, heeft soms geen enkele invloed op de ervaren werkneemster met dertig dienstjaren. Mede daarom is de beleving van de geïntimideerde in hoge mate bepalend.
- In ieder geval vallen onder seksuele intimidatie ongewenste intimiteiten zoals ongewenste aanrakingen, aanranding en verkrachting.
- Een voorkomend probleem bij seksuele intimidatie is dat er mogelijk geen oog is voor de impact die bepaald gedrag kan hebben op de geïntimideerde. Een gebrek aan empathie voor of het bagatelliseren van de gevoelens van de geïntimideerde kan tot reacties leiden als ‘zo erg is dit toch niet’ of ‘waar maak jij je druk om’. Een gebrek aan gewaarwording en begrip kan voor een belangrijk deel voortkomen uit het eerdergenoemde misverstand dat er bij seksuele intimidatie sprake is van (pogingen tot) ‘intieme handelingen’. De term ‘seksueel’ zegt in deze context vooral iets over hoe bepaald gedrag door iemand ervaren is en in mindere mate over hoe het gedrag feitelijk heeft plaatsgevonden.

  NB: sommige ‘handelingen’ hebben gemeen dat zij op zichzelf staand niet direct kwalificeren als (seksueel) intimiderend. Maar als iemand – hoe impliciet ook – heeft aangegeven die handelingen niet op prijs te stellen, kunnen die handelingen niettemin een intimiderend karakter krijgen, zeker wanneer deze handelingen desondanks worden voortgezet.

- Dubbelzinnige opmerkingen en grapjes (ook online) die te maken hebben met seksualiteit en intimiteit; Dit is lastig omdat er onderling ook dubbelzinnige opmerkingen en seksueel getinte grappen kunnen worden gemaakt ter ontlading. Hier geldt dus ook: de ‘zender’ van de grap is verantwoordelijk voor het nagaan hoe deze beleefd wordt en of dit binnen gewenste omgangsvormen van de ander(en) plaatsvindt.
- Vormen van overdadig en/of niet bij de onderlinge verhoudingen passend contact zoeken via mobiele telefoon, sms, chat of overige social media ed.
- Opmerkingen over kleding, (social) media berichten, tv en films waarin seks voorkomt, terwijl dit niet ter zake doend is.

- Voorbeelden in lessen of supervisie noemen die ‘ongemakkelijk’ of intimiderend kunnen zijn, terwijl er evengoed neutralere voorbeelden genoemd kunnen worden.
- Oneigenlijke druk uitoefenen op basis van positie, leeftijd of persoonskenmerken, waarbij de ‘ontvanger’ geen weerwoord kan of durft te geven;
- Onnodig lijfelijk contact: over de schouder leunen, hand op de schouder/om middel/op been leggen, te stevig kussen als iemand jarig is, handtastelijk worden tijdens een barbecue of feest.

Agressief gedrag:

- Verbale agressie: hieronder vallen: schelden, uitschelden, (be)dreigen, vernederen, seksistische opmerkingen maken en het uitlokken van ruzie. Schriftelijke bedreigingen middels brieven, schriftelijke uitingen op muren en deuren in het gebouw en/of dreigende uitingen op 'social media’ scharen we ook onder ‘verbaal geweld’.
- Non-verbale agressie: omvat in grote lijnen hetzelfde gedrag als verbale agressie met een aantal toevoegingen als het hinderen/ werken bemoeilijken, intimideren, stalken, het bij zich hebben van gevaarlijke voorwerpen, het aanhalen van intimiderende voorbeelden.
- Onder fysieke agressie valt het toebrengen van lichamelijk letsel of het vernielen van iets: slaan, stompen, schoppen, pijn toebrengen door klemmen, bijten, prikken, seksuele aanranding en verkrachting of het beschadigen en vernielen van materiële zaken.

Discriminatie:

Hieronder valt ongelijke behandeling op basis van een beperking, afkomst, sekse, seksuele voorkeur, politieke- of geloofsovertuiging. Bijvoorbeeld geen ruimte geven aan de eigen cultuur en religieuze achtergrond en de gebruiken die met dit geloof verbonden zijn.

4. RISICOVOLLE SITUATIES

We onderkennen de volgende risicovolle situaties:

- Beoordelings-, supervisie- en begeleidingstrajecten waarin supervisoren of trainers aanzienlijk meer macht en invloed hebben dan supervisanten of trainees kunnen risicovol zijn. Hierdoor kunnen mensen zich onder druk gezet voelen om ongewenste situaties te accepteren om hun supervisie-of begeleidingstraject niet in gevaar te brengen.
- Geïsoleerde of privéwerkplekken waarin medewerkers geïsoleerd werken of weinig interactie hebben met collega's, kunnen een verhoogd risico met zich meebrengen omdat er minder sociale controle is.
- Informele bijeenkomsten binnen en buiten werktijd, zoals borrels of feestjes kunnen een setting creëren waarin grenzen minder duidelijk zijn en waarin mensen zich minder formeel gedragen. Dit kan leiden tot situaties waarin mensen zich anders gedragen dan normaal en ongewenste avances of gedragingen plaatsvinden.
- Symposia en congressen: wanneer medewerkers deze samen met collega’s bezoeken (en vooral wanneer er ook overnachtingen plaatsvinden), zijn zij vaak buiten hun normale omgeving en sociale ondersteuningsnetwerken. Dit kan kwetsbaarheid vergroten waardoor ongewenste avances of gedragingen kunnen plaatsvinden.
- Online communicatie, zoals e-mails, chats en sociale media, kan een platform bieden voor ongepast gedrag zonder de fysieke aanwezigheid van mensen.

5. BASISAFSPRAKEN OM GEWENST GEDRAG TE VERSTERKEN EN OM ERVARINGEN MET ONGEWENST GEDRAG OP TE VANGEN.

De leden van de VEN onderschrijven bij het aangaan van het lidmaatschap ons belangrijkste uitgangspunt:

Alle VEN-betrokkenen* hebben de verplichting om zich bewust te zijn van de grenzen van ongewenst gedrag van zichzelf én van de ander. Ook hebben zij de verantwoordelijkheid om binnen de onderling gewenste grenzen en omgangsvormen te blijven.

** Dit woord is gekozen omdat het ook van toepassing is op niet-leden die opereren binnen de context van de Vereniging. Daar waar mogelijk wordt dit opgenomen in samenwerkingscontracten.*

- Met name daar waar sprake is van een vorm van machtsongelijkheid verwachten we van degene in de rol van directie, bestuur, docent, trainer, supervisor of senior-collega nadrukkelijk dat deze persoon zich ervan vergewist dat alle schijn van onheus ervaren bejegening door de andere persoon vermeden wordt.
- De VEN neemt geen genoegen met uitvluchten of goedpraten, want ieder is zelf verantwoordelijk om wél te weten of het eigen gedrag oké is voor de ander.
- Jaarlijks wordt het thema “bejegening” geagendeerd op de bestuursvergadering.
- Binnen de VEN werken we aan een veilige onderlinge sfeer en spreken we elkaar aan op (on)gewenste omgangsvormen.
- Van alle betrokkenen wordt voorbeeldgedrag verwacht door zelf open te communiceren en respect te tonen in de omgang met andere VEN-betrokkenen. Dit geldt zowel tijdens fysieke als digitale bijeenkomsten.
- Alle VEN-betrokkenen communiceren respectvol ondank een andere mening/visie; dit geldt zowel 1:1 als in groepsverband.
- Seksuele integriteit houdt in dat je verantwoordelijk omgaat met je eigen seksualiteit en die van de ander.
- Mocht er sprake zijn van wederzijds gewenst intiem, privé- en/of seksueel contact, dan wordt eerst de onderlinge hiërarchische- machtsverhouding opgeheven.
- Er is een vertrouwenspersoon aangesteld waar mensen terecht kunnen die zich op gebied van (seksuele) intimidatie, agressie en vormen van discriminatie onheus bejegend voelen.
- VEN-leden hebben de morele verantwoordelijkheid om ongewenst gedrag te melden bij de vertrouwenspersoon.
- Gesprekken met de vertrouwenspersoon zijn altijd vertrouwelijk en de vertrouwenspersoon is laagdrempelig benaderbaar.
- Daar waar de vertrouwenspersoon niet integer kan opereren doordat bijv. een inbreng over een bekende van de vertrouwenspersoon gaat waardoor deze niet in staat is om oordeelsvrij te handelen, kan via de directeur een andere vertrouwenspersoon** ingeschakeld worden.
- De vertrouwenspersoon heeft eveneens als taak om signalen van (ervaren) onveiligheid binnen de VEN op te pakken en waar maatregelen gewenst zijn dit aan te kaarten bij het bestuur.
- De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks verslag uit aan het bestuur, waarbij individuele meldingen niet te herleiden zijn.

*** zodra dit een vaste persoon is, zal ook de naam op de website komen te staan.*