

Bij het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD) wordt met pesten korte metten gemaakt. In het diversiteitsbeleid staan spelregels tegen pesten, iedere Dienst heeft één à twee vertrouwenspersonen en er is een Klachtencommissie. Henk Prins, accountmanager van het Nationaal Informatie Knooppunt (NIK), was jarenlang vertrouwenspersoon. Sinds 2008 is hij lid van de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen voor het KLPD, de Politieacademie en de Voorziening tot samenwerking van Politie Nederland (VtSPN) – een servicecentrum voor inkoop, ICT-ondersteuning en kwaliteitszorg.



Henk Prins

KLPD lost het op met beleid.

Bij het KLPD werken circa 5.000 mensen: politiemensen, technici, gedragswetenschappers en administratief personeel. Samen zetten zij zich in voor opsporingsonderzoeken, criminaliteitsbestrijding, versterking en ondersteuning van de politieregio's. 'Iedereen die hier werkt is uit het juiste hout gesneden,' zegt Prins. 'Belangrijkste karaktereigenschap is dat je stevig in je schoenen staat.'

Vertrouwenspersoon mag dan een nevenfunctie zijn, het is wel serious business

Niet soft, wel strikt

Geen softe organisatie dus. Toch heeft het KLPD zachte waarden hoog zitten. Er is een strikt diversiteitsbeleid om discriminatie, machtsmisbruik, seksuele intimidatie en pesten te voorkomen. Prins werd in 1994 één van de eerste vertrouwenspersonen. 'Jaren geleden was ik maanden uit de running door een geëscaleerd conflict met mijn manager. Een pijnlijke periode en voor mij dé aanleiding om me in te zetten voor

collega's in een zelfde situatie,' zo verklaart hij zijn keuze voor deze nevenfunctie.

Serious business

Vertrouwenspersoon mag dan een nevenfunctie zijn, het is wel serious business. Er is een sollicitatieprocedure en na aanname volgt intensieve scholing inclusief opfriscursussen. De vertrouwenspersonen van de diensten komen regelmatig samen om bijvoorbeeld casussen te bespreken. 'Mijn missie was om ongewenst gedrag op de kaart te zetten. Veel managers dachten dat pesten op hun afdeling niet voorkwam. Aan MT's en in afdelingsoverleggen heb ik presentaties gegeven over ongewenst gedrag. Door voorbeelden te geven, zagen collega's dat er ook op hun afdeling best iets kon spelen.'

Klachtencommissie

Soms komen de partijen er niet uit en escaleert de situatie. Dan kan men een beroep doen op de Klachtencommissie. Prins: 'Als we een klacht binnenkrijgen, horen we eerst de klager. Vervolgens geeft de aangeklaagde zijn visie. Daarna worden getuigen opgevoerd zoals collega's, eventueel ondersteund door een vertrouwensper-

soon, en volgt er een tweede hoorzitting waarin de klager en aangeklaagde hun visie geven op de afgelegde verklaringen. Tot slot schrijft de commissie een advies. Dit wordt meestal door de korpsleiding overgenomen.'

'Veel managers dachten dat pesten op hun afdeling niet voorkwam'

Mediation

Sinds kort heeft de KLPD nog een troef: mediation. In plaats van eindeloos procederen, wordt bij conflicten mediation voorgesteld om klager en aangeklaagde weer tot elkaar te brengen. Prins: 'Mediation vult de leemte tussen het werk van de vertrouwenspersoon en dat van de Klachtencommissie. Als partijen zich eenmaal wenden tot de Klachtencommissie is er meestal geen weg meer terug. Door in een eerder stadium mediation aan te bieden, is de kans groot dat er weer een werkbare situatie ontstaat en dat we beide personen voor onze organisatie kunnen behouden.'