

Experts spreken zich uit

PESTEN VERZIEKT DE WERKVLOER

In Nederland is inmiddels zelfs minister Asscher (SZW) volop in de weer met het thema 'Pesten op de werkvloer'. We vroegen vier experts naar hun visie op het voorkomen en beperken van pestgedrag. Wat moet je wél en wat moet je vooral niet doen? Wat is de rol van de OR als het gaat om pestgedrag? Terugkerende opmerking: denk vooral niet dat het niet gebeurt in jouw organisatie. 'Neem signalen serieus en onderzoek ze.'

Tekst: RENÉ RAVESTEIN, RAVESTEIN & ZWART ~ Foto: ISTOCK

Steeds weer in het bijzijn van alle collega's grapjes maken over iemands uiterlijk. Iemands fietsband met regelmaat laten leeglopen. Met de collega's op vrijdagmiddag een borrel gaan drinken maar die ene collega nooit uitnodigen. Openlijk insinueren dat een medewerker via het bed van de directeur promotie heeft gemaakt. Spullen van een collega verstoppen. Een collega stelselmatig informatie onthouden waardoor deze telkens belangrijke documenten niet heeft kunnen inzien en afspraken mist. Pestgedrag is er in alle soorten en maten. Volgens onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft 40 procent van de werknemers wel eens meegemaakt dat een collega werd gepest. Een kwart van de leidinggevenden heeft zelf wel eens te maken gehad met pesterijen tijdens het werk. In 2014 jaar was een half miljoen werknemers slachtoffer van pesterijen op de werkvloer.

Serieuze problemen

De alarmerende cijfers maken duidelijk dat er iets moet gebeuren. Ook omdat volgens hetzelfde onderzoek

van SZW de helft van de werkgevers wegstijgt wanneer een medewerker wordt gepest op de werkvloer. Daarbij weten we dat pesten grote, >

'De beste manier om pesten op de werkvloer tegen te gaan, is door een positieve, teamgerichte bedrijfscultuur na te streven. Zo is er geen voedingsbodem voor pestgedrag'



schadelijke gevolgen heeft. Het verziekt niet alleen de sfeer op afdelingen, het kan op termijn ook leiden tot serieuze psychische problemen en tot langdurige uitval van medewerkers. Pesten op het werk zorgt naar schatting jaarlijks voor vier miljoen extra verzuimdagen. Volgens berekeningen van TNO komt dit in de praktijk neer op 900 miljoen euro aan loondoorbetaling voor werkgevers.

Aftrap campagne

Begin juni van dit jaar gaf minister Asscher de aftrap voor een landelijke campagne om pestgedrag op het werk een halt toe te roepen. Naast de campagne wil hij bedrijven die pestgevallen niet adequaat oplossen, die niet optreden tegen pestgedrag gaan beboeten. Daarmee heeft de minister het thema hoog op de agenda gezet. Het betekent natuurlijk niet dat het daarmee een nieuw probleem is. Diverse experts zijn er al jaren mee in de weer. Wat zijn hun concrete tips om anti pestbeleid handen en voeten te geven? Wat kunnen leden van de ondernemingsraad hierin betekenen?

Laura Willemse, voorzitter Stichting Pesten op de Werkvloer

'De beste manier om pesten op de werkvloer tegen te gaan is door een positieve, teamgerichte bedrijfs-cultuur na te streven. Zo is er geen voedingsbodem voor pestgedrag. In de praktijk is het voor een slachtoffer vaak moeilijk om het onderwerp in de organisatie aan te kaarten, ook omdat in 50 procent van de gevallen de leidinggevende betrokken is bij het pestgedrag. Daarom is het zo ontzettend belangrijk om signalen altijd serieus te nemen en te onderzoeken. De OR heeft een wezenlijke rol bij pestbeleid. Door hun contact met collega's en de aanwezigheid op de werkvloer zijn ze goed op de hoogte van wat er in een organisatie speelt. De OR is een verbindende factor tussen werkgever en werknemers. Bij pesten binnen organisaties is meestal meer aan de hand dan een incident. Dat vraagt om een organisatiebrede insteek. Ondernemingsraden zijn uitermate geschikt om pesten organisatiebreed op te pakken.'

'Een positieve bedrijfscultuur draait om belonen: iets krijgen wat je wel wilt. Niet alleen via geld, maar vooral via aandacht en waardering'

Marius Rietdijk, wetenschappelijk directeur Aubrey Daniels Research Institute for Behavior Analysis (ADRIBA), Vrije Universiteit

'Het belangrijkste wat je als organisatie kunt doen om pesten te voorkomen, is focussen op een positieve bedrijfscultuur. Daarvoor is positief leiderschap nodig. Dit kan alleen via positieve gedragsverandering. Het laatste wat je moet doen om pesten te voorkomen of te beperken is pesters straffen – omdat je dan zelf pest. Pesten is straffen: iets krijgen wat je niet wilt. Een positieve bedrijfscultuur draait juist om belonen: iets krijgen wat je wel wilt. Niet alleen via geld, maar vooral via aandacht en waardering van positieve bijdragen. Niet alleen sturen op resultaat, maar vooral op het gedrag dat tot resultaat leidt. Helaas zijn er in Europa nog nauwelijks opleidingen in positieve gedragsverandering. Als VU-Adri-ba bieden we samen met onze partners wel een dergelijke opleiding. De OR kan een cruciale bijdrage leveren aan het voorkomen van pestgedrag door, in enkele stappen, positieve gedragsverandering te stimuleren. Onder meer door specificatie, analyse en meten van prestaties, zodat de voortgang kan worden geobserveerd en beloond. Straffen van tegenvallende resultaten is uit den boze. Leidinggevend moeten worden geselecteerd en getraind om deze prestatievaardigheden te leren beheersen, zodat het beste uit de mensen komt.'

Mary Vos, vertrouwenspersoon bij Zorg van de Zaak

'Als je pesten op de werkvloer wilt voorkomen of beperken, kun je als

bedrijf of instelling het beste starten met het maken van beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Dit PSA-beleid ga je vervolgens actief inzetten in de organisatie. Dat begint met voorbeeldgedrag vanuit de top tot aan de leidinggevenden. Ook is het cruciaal dat het management vierkant achter het beleid gaat staan. In dit verband is het aanstellen van een vertrouwenspersoon waar medewerkers altijd terecht kunnen essentieel. Wat je zeker niet moet doen in de strijd tegen pesten op de werkvloer is roepen en denken dat het niet voorkomt in de organisatie. De organisatie is een afspiegeling van de maatschappij. Pesten zal helaas altijd wel ergens de kop op blijven steken. Mocht er een melding zijn, ga dan serieus en zorgvuldig met de zaak om. Als organisaties goed met een melding omgaan, heeft dat een positieve uitwerking op de hele organisatie. De OR kan een belangrijke bijdrage leveren aan het voorkomen en beperken van pestgedrag door kritisch

mee te kijken naar beleid en preventie rondom dit thema. Wat is er daadwerkelijk geregeld en wat wordt er actief gedaan aan preventie?'

Marijke Habben Jansen, projectleider PSA, Inspectie SZW

'Het startpunt bij iedere organisatie moet zijn dat je er goed van bewust bent dat ook binnen jouw bedrijf of instelling een risico op pesten bestaat. Dat betekent dat je hoe dan ook altijd beleid moet maken en maatregelen moet treffen om pesten te voorkomen. Ook moet je zorgen dat iedereen in de organisatie met die maatregelen bekend is. De Arboret verplicht werkgevers beleid te voeren en maatregelen te treffen om werkstress te voorkomen. Pesten is een bron van werkstress. Zorg dat je als organisatie aan de wettelijke eisen voldoet om dit te voorkomen of te beperken. Denk niet dat pesten in jouw organisatie niet voorkomt en negeer geen signalen. Als je zo te werk gaat, ben je nooit op de juiste wijze op pestincidenten voorbereid. De OR heeft zeker ook een rol te vervullen in het pestbeleid. De ondernemingsraad moet heldere eisen stellen aan het plan van aanpak dat de organisatie maakt tegen werkstress en pesten. Ook kan de OR via het contact met zijn achterban signalen van pesten bij de bestuurder onder de aandacht brengen. Als de OR vindt dat de organisatie onvoldoende maatregelen neemt tegen pesten, kan hij dat melden bij de Inspectie SZW. De Inspectie grijpt niet in bij individuele gevallen, maar kan handhavend optreden als het beleid en de maatregelen niet op orde zijn.' <

'De organisatie is een afspiegeling van de maatschappij. Pesten zal helaas altijd wel ergens de kop op blijven steken'