



Pesten op de Werkvloer

JAARGANG 2, NUMMER 2

*“Dit pik ik niet meer!”
Hoe is het nu met André Horstink?*

**Taboe
doorbreken:**
*pesten stopt
niet na het
schoolplein, ook
op de werkvloer
is het een groot
probleem*



MAAGT
GAZ
ZINE

Nieuw! Het Pesten Preventie Programma!
*O.a. In samenwerking met instituut GAK workshops
“ondernemingsraden aan zet”*

WWW.PESTENOPDEWERKVLOER.NL



pestenopdewerkvloer.nl



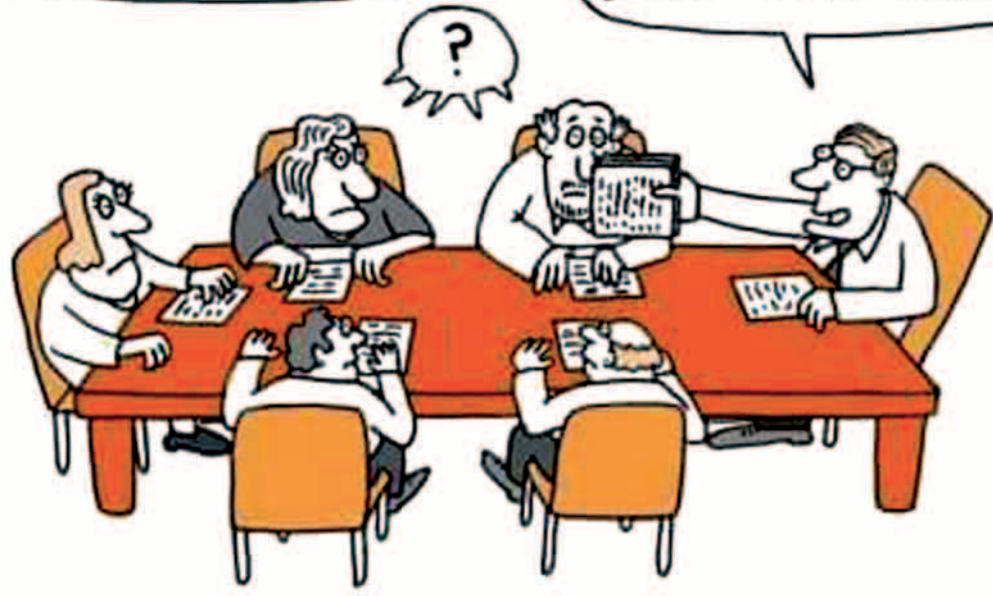
pestenopdewerkvloer.nl



[@pestenophetwerk](https://twitter.com/pestenophetwerk)

ik heb de vergadering
HÉÉL goed voorbereid

-kijk, hier zijn ALLE
opmerkingen die
jullie moeten maken





Magazine 2 : Themanummer : Taboe's doorbreken

Dit tweede magazine staat in het teken van taboes doorbreken en het bespreekbaar maken van pesten op de werkvloer. Het magazine zal aan ruim zeventhonderd bedrijven worden toegezonden met als doel het onder de aandacht brengen van dit onderwerp, bewustwording en een aanzet om te onderzoeken wat er samen preventief aan pesten in organisaties kan worden gedaan.

Namens Stichting Pesten op de Werkvloer,
Laura Willemse (voorzitter)

Wij zijn wij?

Je zult maar elke dag met knikkende knieën naar het werk gaan, bang voor die ene vervelende collega die er een sport van lijkt te maken om jou te kleineren, zo vaak en zoveel mogelijk. Of voor die manager die je elke keer weer opzadelt met alle vervelende klussen of je ten aanzien van collega's voor schut zet. Het gevoel hebben dat je bijna een kogelvrij vest moet aantrekken om ongeschonden door je werkdag te komen.

Managers en werkgevers hebben daarbij vaak niet door hoezeer sommige werknemers lijden onder het gepest. Of ze beseffen niet dat ze zelf bijdragen aan het

pestgedrag van anderen, het zelfs - wellicht onbewust - in stand houden.

Om dit nare gedrag onder de aandacht te brengen en hopelijk bij te dragen aan verbanning van de pesterijen, is de Stichting Pesten op de Werkvloer in het leven geroepen. Bijna een jaar zijn we nu, zowel op werknemers- als werkgeversniveau, aan de slag om dit taboe te doorbreken, want dat kunnen we alleen met elkaar. We proberen de rechtspositie van slachtoffers te verbeteren en aandacht te vragen voor de gevolgen die pesten op hun leven heeft. Op onze site is er een lotgenotencontactforum waarop ze hun ervaringen kunnen delen.

Voor organisaties bieden we handvaten om zelf pestgedrag te signaleren, aan te pakken en zoveel mogelijk te voorkomen. Dit kan bijvoorbeeld middels voorlichting, het volgen van een training of het maken van een goed beleid. Dit doen wij met zeer deskundige samenwerkingspartners. Ook een positieve bedrijfscultuur is zeer belangrijk om allerlei vormen van ongewenst gedrag te voorkomen. Kijk voor ons Pesten Preventie Programma in dit magazine en op www.pestenopdewerkvloer.nl.



Pestgedrag signaleren en aan de orde stellen

Door: Herman Sars, P&O adviseur van Sars Personeelsadvies



Het goede nieuws is, dat u als werkgever of leidinggevende stappen kunt ondernemen om pesten op het werk sneller te signaleren en aan de orde te stellen. Of misschien zelfs kunt voorkomen.

- **Werksfeer:** Creëer een open, vriendelijke en veilige werksfeer. Dat resulteert in een positief wij-gevoel en een werkvloer waar geen ruimte is voor pesten.

- **Training:** Bied uw leidinggevenden trainingen aan waarbij ze leren hoe je signalen van pesten oppikt. Daar krijgen ze ook handvatten aangereikt om constructief in gesprek te gaan met zowel de gepeste als de pester(s). Wist u dat pesters namelijk vaak niet eens in de gaten hebben hoe destructief hun gedrag is?
- **Functioneringsgesprek:** Stel tijdens functionerings- of ontwikkelgesprekken frequent verzuim aan de orde. Vraag door en biedt (professionele) hulp aan.
- **Vertrouwenspersoon:** Stel een (externe) vertrouwenspersoon aan. Ondanks zwijgplicht

en de belofte van vertrouwelijkheid, werkt een externe vertrouwenspersoon (zeker bij pesten door eigen collega's) drempelverlagend. Deze hoort aan, adviseert en brengt de betrokken partijen om tafel om het probleem te benoemen en op te lossen.

Herman Sars: "Pesten op de werkvloer is niet altijd te voorkomen, maar u kunt de kans op pesten wel zo klein mogelijk maken en actie ondernemen om pestgedrag zo snel mogelijk te elimineren. Niet alleen de gepeste (en de pester) profiteren daarvan, maar een aangename werksfeer zal ook leiden tot hoger rendement binnen uw organisatie."

[tekst: Jenny Westra, WRP Teksten]



Inhoudsopgave Magazine Pesten op de Werkvloer

Pagina 1	Voorwoord van de voorzitter
Pagina 2	Pestgedrag signaleren en aan de orde stellen
Pagina 3	Colofon
Pagina 4	Wat hebben we de afgelopen periode bereikt?
Pagina 6	Wat gaan we de komende periode doen?
Pagina 7	Hoe is het nu met André Horstink?
Pagina 10	De deskundige vertelt: Mieke van Stigt
Pagina 13	Vaste column door Olga de la Fontaine
Pagina 14	Dagboek van Rob
Pagina 18	Naar de tweede kamer toe!
Pagina 22	In memoriam Bas Krommenhoek
Pagina 23	Een nieuwe website!
Pagina 24	Gast column Emke Vreugdenhil
Pagina 26	Het verhaal van Sandra
Pagina 30	Pesten Preventie Programma
Pagina 35	De Stichting op de Televisie



Colofon

**Jaargang 2
nummer 2
juni 2015**

Pesten op de werkvloer Magazine

is een magazine voor iedereen die interesse heeft in dit onderwerp. Het doel van het magazine is een middel te zijn om het taboe rond pesten op het werk te doorbreken.

Uitgever, vormgever, drukwerk, verspreiding en bezorging:

Nolin Uitgevers B.V.: studio@nolin.nl,
www.nolin-binnenhofprojecten.nl.

Eindredactie: Laura Willemse

Hoofdreductie: Ingrid van Batenburg

Aan dit magazine werkten mee:

Illustraties: speciale dank gaat naar Elsa van der Kooy voor haar donatie van beeldmateriaal van Bas Krommenhoek en Pixabay voor hun donatie van beeldmateriaal, Dorit Habing, Chantal Brama, studio oneseventwo van www.studiooneseventwo.nl en Olga de la Fontaine

Tekst: Ingrid van Batenburg freelancer ingridvbatenburg@gmail.com, Marleen Backhuijs van www.backhuijscommunicatie.nl, Olga de la Fontaine van www.olgadelafontaine.nl, Mieke van Stigt, Herman Sars, Jenny Westra van WRP Teksten, Falke&Verbaan, Emke Vreugdenhil, Irene Nijhof van BING en Yvonne Duijndam.

Speciale dank gaat uit naar de mensen die wij mochten interviewen voor dit magazine: André Horstink, Sandra en Rob (pseudoniemen).

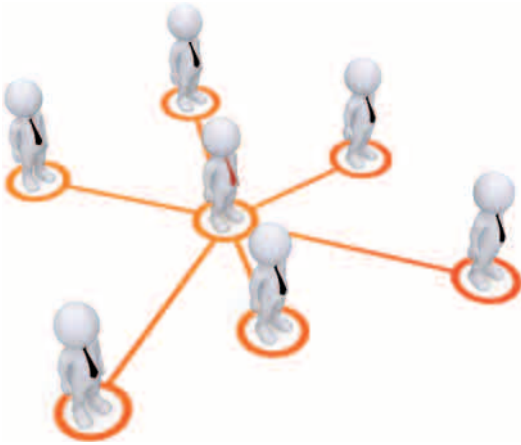
Abonnementen: Alleen voor de digitale versie van dit magazine is een abonnement mogelijk, deze kunt u aanvragen via de website www.pestenopdewerkvloer.nl en ontvangt u dan 2x per jaar via de e-mail.

Correspondentie, suggesties voor artikelen en aanleveren materiaal: redactie@pestenopdewerkvloer.nl.

copyright: het is niet toegestaan om de inhoud van deze uitgave (of gedeelten daarvan) in welke vorm en op welke wijze dan ook over te nemen, te vermenigvuldigen, te distribueren of openbaar te maken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Stichting Pesten op de Werkvloer. Ondanks het feit dat aan de samenstelling van dit magazine de grootst mogelijke zorg is besteed, kan Stichting Pesten op de Werkvloer en haar partners niet instaan voor de juistheid, volledigheid en actualiteit van de geboden informatie en diensten. Wanneer u zonder verificatie of naderadvies gebruikmaakt van de geboden informatie en diensten in Magazine Pesten op de Werkvloer, doet u dat voor eigen risico en rekening. Stichting Pesten op de Werkvloer en haar partners aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid.



Wat hebben we de afgelopen periode bereikt?



Een forum opzetten was een grote wens van ons. Een forum is een laagdrempelige manier voor slachtoffers om met elkaar in contact te komen en kan veel steun geven. Zo voelen en lezen ze dat ze niet alleen zijn en dat het niet alleen hen overkomt maar veel werknemers. Het is gelukt!! We hebben een gesloten slachtoffercontactforum! Wil jij je aanmelden? Ga dan naar onze website en kijk onder het kopje forum.



Vind jij ons werk ook belangrijk en wil jij ons ondersteunen? Dat kan al heel simpel: like ons op facebook en volg ons op twitter! Zo kan je informatie weer verder delen en het onderwerp onder de aandacht houden. Help mee en hou de duim omhoog!!

We zijn de afgelopen periode maar liefst 3 keer te gast geweest bij BNR radio waarbij we de laatste keer deel namen aan een masterclass over pesten op de werkvloer vanuit Nyenrode! Uitzending gemist? Luister terug op onze site. Daar kun je onder het kopje Media alle uitzendingen terugluisteren.



Daarnaast zijn we te gast geweest bij Radio 1-dit is de dag, AmsterdamFM, werkenFM en nog een aantal andere radiozenders. Ook dit kun je terugluisteren via onze site.



Onze tweede uitreiking van "het grote dank bloemetje"!!

Te veel om allemaal op te sommen deden we in de afgelopen maanden en dat hadden we niet kunnen doen zonder onze supporters, donateurs, vrijwilligers, bestuursleden, bedrijven, ambassadeurs en al die andere mensen die ons een warm hart toedragen! Onze speciale dank gaat in dit nummer naar Ingrid van Batenburg! Zonder haar toegewijde inzet hadden we niet dit geweldige magazine kunnen maken!! Ons tweede "grote dank bloemetje" gaat dus naar Ingrid!!

Een fijne opsteker voor onze Stichting was de donatie van ESTEC om ons laptops voor onze vrijwilligers te geven. Zo hebben we nu een echt kantoor met dokkingstations waar iedereen terecht kan!



Dankbaar zijn we voor ons mooie fijne nieuwe kantoor!! Vanaf 1 januari hebben we dankzij aannemers bedrijf Veenman en Vink een eigen kantoorruimte gekregen waar we geen huur voor hoeven betalen! Wat een toppers zijn dat zeg! Zo hebben we een werkplek waar we met iedereen terecht kunnen en we overleg kunnen voeren met meerdere partijen. Hoe geweldig is dat?!

=Nolin=
Uitgevers B.V.

Als je dit leest dan is ook ons tweede magazine uitgekomen en dat hebben we natuurlijk ook te danken aan de geweldige drukkerij!





Op 19 april was de landelijke dag tegen pesten en waren we te gast op het evenement van Stichting Stoppestennu! in Rhenen. Samen sterk tegen pesten! Kijk voor het hele verslag van de dag op onze website!



Wat gaan we de komende periode doen?

In juli is de oprichting van onze Stichting Pesten op de Werkvloer 1 jaar geleden! We zijn begonnen met alleen een website en hebben inmiddels een organisatie opgebouwd met wel 25 vrijwilligers! Was er een jaar geleden nog nauwelijks aandacht voor dit onderwerp en wisten maar weinig mensen van ons bestaan af...dit jaar is er volop aandacht en gaan wij ons 1e jubileum vieren met alle vrijwilligers!

Vanaf september gaan we heel hard aan het werk in ons nieuwe Pesten Preventie Programma! Lees hierover meer verderop in het magazine.



Hoe is het nu met André Horstink?



Pesten staat op de politieke agenda, met een wetswijziging in het najaar en een overheids campagne. Daar is hard voor gevochten, onder andere door André Horstink, als ambtenaar in 2013 weggepest bij de gemeente Kampen. Hij bracht het met Stichting Pesten op de Werkvloer tot minister Asscher voor een petitie om pesten op het werk aan te pakken en kijkt terug op een bewogen tijd.

Een onterecht negatieve reactie op zijn blog, daar begint hij mee. Iemand die hem beschuldigt van het gebruiken van de media voor aandacht, hem 'hufteerig' noemt en waarschuwt dat de scheidslijn tussen slachtoffer en dader van pesten op het werk flinterdun is. "Intimiderend", "agressief" en "dreigend" komt het stukje tekst over dat nog geen 200 woorden beslaat.

Het is de negatieve kant van alle (over het algemeen positieve) aandacht die André de afgelopen

tijd heeft gehad. "Wat zou iemand bewegen zoiets naar iemand anders te sturen?" Even heeft André overwogen het vechten te staken, vooral vanwege de angst van zijn partner voor het leven van André, maar dergelijke taal maakt hem juist strijdbaar. "Dit pik ik niet meer!"

Gelukkig zijn dit soort reacties zeldzaam en zijn er tot nu toe alleen maar goede ontwikkelingen geweest. "Als je me een jaar geleden had gevraagd hoe mijn leven er nu uit zou zien, dan had ik dit niet voorzien." André is vooral overweldigd door alle aandacht die zijn zaak en die van andere slachtoffers krijgen. Hij mag in veel media vertellen over wat pesten op de werkvloer met je doet, en ook: hoe je het taboe doorbreekt. "Je wordt gehard, je moet doorbijten en niet meer loslaten."

Want dat is het gevolg geweest van alles wat hem is overkomen: hij is assertiever geworden, zegt waar het op staat en houdt zijn mond niet meer. "Dat zou ik de volgende keer als ik een nieuwe baan zou kunnen krijgen ook doen: mezelf anders te presenteren: opener en zelfbewuster. Door bijvoorbeeld niet te zwijgen over mijn arbeidshandicap." Zwijgen deed hij, omdat hij bang was niet aangenomen te worden. In de vorige editie van dit magazine vertelde André zijn schrijvende verhaal: hij werd doelbewust geïsoleerd, beroddeld, buiten de groep gehouden, en uiteindelijk weggepest door 8 medewerkers bij de gemeente Kampen. "Ik ben gewoon geslacht, niets meer en niets minder."

Zijn pesters waren vijf directe collega's, zijn leidinggevende en twee mensen van andere afdelingen. "Mijn bende van 8, die in mij een gemakkelijk slachtoffer

***Onterecht negatieve reacties maken
André strijdbaar: "Dit pik ik niet meer!"***

zagen, omdat ik anders was, een beetje alternatief en iemand met een arbeidshandicap. Bovendien hadden we een leidinggevende die geen normen stelde en zonder voorbeeldgedrag. Dan kom je in de jungle terecht."

Daar ging het volgens hem namelijk om: hij is een ex-psychiatrische patiënt en daar had hij het niet expliciet over gehad toen hij in Kampen werd aangenomen voor het klantcontactcentrum.



Zoals de leidinggevende het verwoordde: "Ik voel me bekocht", waarna hij mijn medische gegevens aan de collega's doorgaf om hiermee mijn ontslag te rechtvaardigen. Maar, dat iemand dit zegt, zegt al veel over de cultuur die er op de werkplek heerste, denkt André. "En het is toch zo dat wat iemand ook heeft, er is altijd werk?"

En alsof het nog niet genoeg was, kreeg hij daarna nog eens 8 mensen van het management over zich heen. Ten einde raad diende hij uiteindelijk een officiële klacht in bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag. De klachten over pest- en intimidatiegedrag en het niet ingrijpen van zijn leidinggevende werden gegrond verklaard, maar de adviezen van de commissie zijn vrijblijvend: de gemeente is niet verplicht er iets mee te doen. Sterker nog, de gemeente huurde een eigen adviesbureau in om het tegendeel te bewijzen en het advies terug te laten draaien.

Woedend was André. De opstelling van de gemeente was voor hem de drive om door te vechten voor zijn gelijk: de pesters moeten worden gestraft. Hij is namelijk niet de eerste die is weggepest. "Ik weet van mensen dat ze er ook zijn uitgejaagd, maar zij durven er niet voor uit te komen in de media."

André is wel in gesprek geweest met de gemeente via mediation, om er samen uit te komen. "Het begon met compensatie van een paar duizend euro en een vaststellingsovereenkomst, maar het is nu al opgelopen tot 26.000 euro. Met de voorwaarde dat ik mijn mond houd. Met andere woorden: zwijggeld."

Natuurlijk heeft hij getwijfeld of hij niet toch het geld zou moeten aannemen. Dat zou inkomen

betekenen en rust. "Ik hoor vaak dat ik gek ben om het niet aan te nemen, want ik werkte er



André in
Kruispunt

Op de TV in de uitzending van Kruispunt!

André vertelt: In oktober organiseerden stichting Pesten op de werkvloer en de VU/ADRIBA een seminar over 'pesten op de werkvloer'. Tijdens deze bijeenkomst werd ik door een journaliste van de KRO benaderd: 'Zou je mee willen werken aan een uitzending van KRO Kruispunt?' Niets liever wil ik, maar ik meld dat ik dan wel incognito in beeld wil. "Jammer, dan gaat het niet door. Ik wil jou namelijk helemaal in beeld hebben. Het gaat om het doorbreken van een taboe."

Thuis gekomen overleg ik met E., mijn echtgenoot. We bespreken de consequenties van het 'publiek gaan'. Je maakt jezelf kwetsbaar. Er kunnen nare reacties komen. Toch concludeert mijn man ook: "Je moet je verhaal vertellen André, ik sta helemaal achter je!"

De opnames vinden plaats op 18 december. Van half tien 's ochtends tot zes uur 's avonds wordt er opgenomen bij ons thuis, en op het AZC. Ook burgemeester Koelewijn wordt geïnterviewd op het Stadhuis. Een spannende dag, maar wat gaaf: wanneer krijg je een cameraploeg in je huis? Dat gebeurt niet zo vaak: het lijkt wel een spannend jongensboek, waarin ik ben terechtgekomen.

De uitzending van Kruispunt is op 18 januari. Ongelooflijk veel reacties na de uitzending. Louter positieve: "Ga door met je gevecht, je vecht ook voor mij!" Het tij blijkt gekeerd, het taboe is doorbroken: 'pesten op de werkvloer' is een gespreksonderwerp geworden in de Nederlandse huiskamer.

[deze uitzending kijken kan via http://www.npo.nl/kruispunt/18-01-2015/KN_1665600]



tenslotte nog maar kort. Maar ik doe het vooralsnog niet, want ik word al ziek als ik eraan denk. We redden ons financieel, jammer dan.”

André onderneemt juist stappen om erachter te komen of zijn pesters juridisch aangepakt kunnen worden. Daarom heeft hij aangifte gedaan wegens smaad en laster tegen 6 van zijn pesters. “Misschien kan het niet en krijg ik het dubbel zo hard terug, maar dan weten we in ieder geval dat slachtoffers van pesten op het werk slecht hun recht kunnen halen.”

Om dezelfde reden is hij 3 maanden geleden bij de Nationale Ombudsman langs geweest. “Ik vraag me af of ik de gemeente Kampen kan aanklagen voor onbehoorlijk gedrag nadat mijn klacht bij het LKOG gegrond werd verklaard.”

Daar zit de angst bij het Stadhuis volgens hem en daar is de reactie die hij op zijn blog waarschijnlijk ook uit voortgekomen: de angst dat de gemeente onherstelbare imagoschade lijdt, omdat hij zijn mond niet wil houden. “Ze hebben zich lelijk in mij vergist, omdat ze dachten mij wel even weg te krijgen.”

Zijn ervaringen deelt hij ook met onder andere studenten. Zo heeft hij een docent op Windesheim in Zwolle geholpen met lessen sociale veiligheid. “De studenten waren stomverbaasd dat je je baan kwijt kunt raken door lullige collega’s. Ook dat je als slachtoffer machteloos staat als je leidinggevende niet in staat is dit te stoppen.”

Alle tegenwerking maakt het voor André wel zwaar om er dag in dag uit mee bezig te zijn. Hij is dan ook blij dat hij sinds oktober vorig jaar

3 dagen in de week aan iets anders kan denken dan aan zijn pesters: hij is vrijwillig taalcoach bij een asielzoekerscentrum. “Ik help asielzoekers met conversatielessen onder leiding van een docent Nederlands. Dat geeft me veel energie.”

André had nooit gedacht dat hij dit zou kunnen. “Vroeger had ik dit niet gekund, maar door alles wat er de afgelopen jaren is gebeurd heb ik meer zelfvertrouwen gekregen en durf ik voor een groep te staan.”

Het zijn de onbedoelde effecten geweest van zijn strijd tegen pesten op de werkvloer, net als niet meer bang zijn om een baan niet te krijgen en werkloos te zijn. “Ik ben iemand die het taboe op ‘pesten op de werkvloer’ heeft helpen doorbreken, dus een betaalde baan zie ik niet meer gebeuren.”



André aan het werk op de dag tegen pesten



Het woord is aan de deskundige...deze keer:
Drs. Mieke van Stigt, Socioloog en Pedagoog

Dooddoeners bij pesten op het werk

“Mensen die gepest worden, moeten maar eens weerbaarder worden” of:
“je moet niet zo in de slachtofferrol blijven hangen.”

“Pesten hoort er nu eenmaal bij”

“Je moet maar leren omgaan met de klootzakken in deze wereld.”

Over pesten bestaan veel misverstanden. De oneliners die je vaak om de oren vliegen zijn dooddoeners van de bovenste plank. Socioloog en pedagoog Mieke van Stigt maakt korte metten met deze verkeerde denkbeelden en legt uit dat pesten vooral een kwestie is van een verziekt groepsproces, waar ook werkgevers hun rol in hebben op te pakken.



Wegkijkers en slachtoffers

Wegkijkers, mensen die totaal geen zin hebben zich te verdiepen in pesten, laat staan in hun eigen aandeel daarin of hun eigen verantwoordelijkheid, helpen deze clichés de wereld in. Maar ook (voormalig) slachtoffers van pesten ontwikkelen uit wanhoop en een grondig verpest mensbeeld vaak deze denkbeelden: de wereld bestaat nu eenmaal uit klootzakken.

Ik heb het niet over goedmoedige, wederzijdse geintjes en grapjes maar over echt bedoeld en gericht pesten. Dit richt enorme schade aan bij mensen die structureel worden belaagd: hun spullen worden kwijtgemaakt of ze krijgen steeds een duw of een por (of erger), ze krijgen rare bijnamen, moeten altijd de rotklussen uitvoeren, worden buitengesloten en er wordt altijd negatief over ze geroddeld.

Deze mensen hebben hier enorme last van. Het veroorzaakt stress, psychische en lichamelijke klachten en een verlaagd zelfbeeld. En vervolgens krijgen ze vaak te horen (of gaan ze zelf geloven) dat het nog aan henzelf ligt ook.

Niet alleen op school

Dit komt echt niet alleen voor op scholen. de stelling “kinderen zijn nu eenmaal wreed” klopt daarom van geen kanten. Kinderen worden met empathisch vermogen geboren en zijn voor hun ontwikkeling en veiligheid juist afhankelijk van deze vermogens.

Pesten komt juist ook in andere contexten voor: in bejaardentehuizen, in het leger, op de werkvloer. Uit onderzoek is gebleken dat jaarlijks 250.000 tot 350.000 mensen structureel worden gepest en dit is nog maar het topje van de ijsberg. Hoeveel mensen zouden er nog in stilte lijden?

Verziekt groepsproces

Pesten is eerst en vooral een uiting van een *verziekt groepsproces*:



elke groep zoekt naar hiërarchie, normen en regels. Een goed geleide groep draagt alle leden tot grote hoogten, maar een slecht geleide groep of een onveilige groep leidt tot spanningen. Deze spanningen leiden vervolgens meestal tot pesten: op zoek naar een bliksemafleider, een zondebok.

In onze moderne wereld leven we in verschillende, kunstmatig gevormde groepen, zoals in het onderwijs (vooral leeftijdgenoten die nog sociaal moeten leren), op het werk (op onvrijwillige basis bij elkaar, allen in een tamelijk machteloze positie) of in een bejaardentehuis (onvrijwillig, leeftijdgenoten, machteloos). Juist deze samenstelling stelt hoge eisen aan sterk en positief leiderschap. Als dat ontbreekt, wat maar al te vaak het geval is, ontstaan er spanningen. En vervolgens pesten en uitsluiting.

Twee vormen van pesten op het werk

Op de werkvloer komt pesten grofweg voor op twee manieren: **Machtsmisbruik door leidinggevenden of hoger geplaatsten**, niet zelden in de vorm van seksuele grensoverschrijdingen waar het slachtoffer niets van durft te zeggen, omdat ze - vaker een vrouw- haar baan niet kwijt wil of omdat de

repercussies alleen nog maar erger zullen worden.

En pesten door de collega's, waarbij de spanningen in de groep op het slachtoffer worden afgereageerd: één persoon is altijd de klos. Soms is dat de nieuwkomer, die zich niet meteen aan de ongeschreven regels houdt en misschien harder werkt dan zijn of haar collega's, die dat niet in dank afnemen. Of het is degene met de lagere positie of iemand die al eerder gepest is en dat ook uitstraalt. Dat ligt overigens niet aan die persoon: de spanning zoekt altijd een uitlaatklep, het lot bepaalt wie dat is.

Pesten heeft alles te maken met status en beeldvorming. Met **status** omdat het groepsproces steeds draait om hiërarchie: je plek in de groep. Hoe hoger die plek, des te veiliger je bent voor pesterijen en des te makkelijker kun je de spanningen op anderen af reageren (anderen proberen buiten beeld te blijven door zich zo onzichtbaar mogelijk te gedragen). Misbruik op het werk is gebaseerd op macht, die verankerd is in de structuur van het bedrijf. Iemand heeft macht omdat hij (zij) daarin ondersteund wordt door het bedrijf.

Bij pesten staat **beeldvorming** centraal. Deze draait erom de status van de pester(s) en zijn/hun gedrag te rechtvaardigen. Een machtig persoon komt weg met flaporen of een bril omdat "hij altijd helemaal zichzelf is" of "zich nooit iets van anderen aantrekt". Voor een persoon met een lagere plek op de ladder zijn dit juist eigenschappen waar hij of zij ontzettend mee gepest wordt: ze "rechtvaardigen" die lage plek. Roddelen is het smeermiddel waarmee de beeldvorming steeds wordt bevestigd. Maar uiteindelijk gaat het niet om de kenmerken, niet om de normen, maar om het rechtvaardigen van de status. En om het rechtvaardigen van het pesten: dat "ligt immers aan het slachtoffer zelf..."

Dat is ook de reden waarom het pesten zo hardnekkig kan zijn:



iemand aanspreken op zijn of haar pestgedrag is het doorbreken van de hiërarchie, het aanvechten van zijn of haar hogere positie, door iemand met een lagere positie. Daar kan haast niet anders dan met negatieve kracht op gereageerd worden: de pesterijen worden dan alleen nog maar heviger, totdat het slachtoffer bezwijkt of vertrekt. Dan komt er al snel een nieuw slachtoffer (vaak één van de “onzichtbaren”) voor in de plaats. Zo kan één pestend team vele slachtoffers maken.

Pesten is een leiderschapsprobleem ...

Zoals gezegd duidt pesten op spanningen in de groep, als gevolg van tekortschietend, falend of negatief leiderschap. Pesten is dan ook vooral een leiderschapsprobleem. Toch wordt pesten maar al te vaak gezien als probleem van het slachtoffer, in plaats van als signaal dat het groepsproces verziekt is. Dat komt vooral omdat de meer machtigen in het bedrijf belang hebben bij de status quo. En liever niet toegeven dat zij ernstig tekortschieten. Dat geeft namelijk op zijn minst gezichtsverlies.

...en kost heel veel geld!

Maar pesten zorgt niet alleen voor pestslachtoffers, die vaak ziek worden of zelfs arbeidsongeschikt thuis komen te zitten. De onveilige sfeer in het team zorgt ook voor fouten, slechte communicatie, verminderde productiviteit, minder vernieuwing (want niemand durft zijn nek uit te steken) en meer ziekteverzuim. Pesten kost op die manier geld, veel geld (schattingen van nationale kosten lopen uiteen van 2 tot 4 miljard euro per jaar).

Als **menselijkheid** geen reden is om pesten aan te pakken, laten dan financiële overwegingen doorslaggevend zijn. Daar vaart het hele bedrijf en al zijn werknemers wel bij.

Lees meer over pesten in het boek van Mieke van Stigt: *Alles over Pesten*. Bij uitgeverij Boom, de boekhandel en via internet te bestellen. Dit boek gaat met name

over pesten bij kinderen in het onderwijs, maar ook over pesten in de buurt, op het werk en in tehuizen.

Mieke van Stigt (1966) schrijft over opvoeding, onderwijs, arbeidsmarkt en levensloop. Ze is vaste columnist van www.socialevraagstukken.nl en blogt over diverse onderwerpen op miekevanstigt.blogspot.nl





COLUMN: Effect van pesten kun je testen??

We weten nu wat de gevolgen zijn voor iemand die op zijn werk gepest wordt: Je wordt er letterlijk ziek van. Maar het belangrijkste is wel dat iemands persoonlijkheid kan veranderen als hij langer dan drie maanden structureel wordt gepest. Soms zie je het ook aan iemand: hij houdt zijn hoofd altijd beschermend tussen zijn schouderbladen: beducht voor weer een scheldkanonnade. Of juist voor de stilte die neerdaalt als hij een kamer binnenloopt. Hij weet dat hij overgeslagen wordt als er koffie wordt gehaald. Het is niets nieuws meer. Hij wordt genegeerd.

Het schijnt dat water leeft. En gevoelig is. De Japanse onderzoeker Masaru Emoto ontdekte bij zijn onderzoek naar de vorming van ijskristallen dat water woorden kan 'verstaan'. Water reageert op woorden, gedachten en emoties en lijkt over een soort geheugen te beschikken.

Het effect van energie en aandacht kan eenvoudig worden ervaren met behulp van het rijstexperiment.

De test zoals ik hem geleerd heb: Je doet gekookte rijst die veel water bevat, zoals Lassi Toverrijst, in drie potjes.

Op alle drie de potjes plak je een sticker.

1 met de tekst: 'ik houd van je.'

1 met de tekst: 'ik haat je.'

1 met de tekst: 'ik negeer je.'

Het experiment behelst drie weken. Tegen potje 1 ben je iedere dag lief door liefdevolle en zachte klanken tegen hem uit te spreken. Tegen het 2^e potje schreeuw en scheld je. En met potje 3 doe je helemaal niets. Negeren dus.

Natuurlijk begrijp je dat er wel iets moet gebeuren. Maar toen ik de test deed wist ik niet dat het zo zou gaan broeien en schimmelen in potje 3. Hij schreeuwt om aandacht! Potje 1 ziet er uit alsof ik de rijst er gisteren in heb gedaan en potje 2 krijgt hier en daar wat vieze plekjes.

Hier wordt ook aangetoond dat negatieve aandacht nog altijd beter is dan helemaal geen aandacht. Natuurlijk staat één

zo'n testje van mij niet op zichzelf, maar mijnheer Emoto zal het experiment wel uit ten treuren herhaald hebben.

Nu bestaat de mens voor zo'n 70% uit water; hersenen voor 90%, hart en longen 79%, spieren 76%, lever 70%, tanden 10%, en bloed 83%. De aarde bestaat uit 70,9% uit water. Het is een feit dat als het niet goed met je gaat dat onmiddellijk aan je uiterlijk is te zien: pukkels, hooihaar en vaak een vage huidskleur.

En we weten dat negeren en schelden een slechte invloed op ons heeft. Maar zo'n experiment die dat even plastisch en haarscherp neerzet, dat vind ik toch wel een eyeopener.

De buurvrouw ondertussen zal zich wel afgevraagd hebben waarom ik iedere dag zo tegen 18.00 uur aan het schreeuwen en schelden was...

Column geschreven door Olga de la fontaine. Olga schrijft ieder magazine een column voor ons die tot nadenken over je eigen gedrag en gedachten aanzet.



Dagboek van Rob

Rob (70 jaar)

Rob heeft zich altijd voor de volle 100 procent ingezet voor zijn werkgever, een semi-overheidsorganisatie, elke dag opnieuw. En hij had het er naar zijn zin. Tot op een dag in februari 1972 de ellende begon met 'het kastincident'.



Februari 1972

Ik weet nog zo goed hoe het begon: op een dag in februari in '72, tijdens de lunchpauze. Mijn baas kwam naar me toe en vroeg: "Rob, wil jij voor mij deze kast naar de overzijde van de afdeling verplaatsen?" Hij wees op een grote vierkante metalenkast die moest worden verplaatst over een afstand van zo'n 15 meter.

"Meneer Zegers," antwoordde ik, "dat kan ik niet alleen. Die kast is veel te zwaar voor mij alleen.

Wilt u mij helpen, dan proberen we het samen?" "Geen sprake van", reageerde Zegers, "ik geef jou de opdracht om die kast te verplaatsen." Het was voor mij echt onmogelijk die kast alleen te verplaatsen. Bovendien vond ik het een onredelijke opdracht.

Het voorval eindigde met een dreigement van Zegers: "Als je nu weigert deze kast te verplaatsen, zorg ik er persoonlijk voor dat je carrière wordt geschaad en dat jij niets meer bereikt in deze organisatie."

De jaren erop voelde ik me in toenemende mate tegengewerkt, belemmerd in mijn werk. Ik kreeg het gevoel dat ze me een kopje kleiner wilden maken. Alles wees in die richting. Maar wie had ik nou eigenlijk tegenover me, vroeg ik me af, welke vijand vooral. Een alles overheersende woede, die af en toe naar boven kwam, heeft me al die jaren op de been gehouden. Die was mijn redding. Hierdoor heb ik verbaal altijd fors tegengas kunnen geven.

1979

Ineens werd ik overgeplaatst. Het was achter mijn rug om geregeld. Er werd mij voorgehouden dat het beter was voor mijn carrière om naar het hoofdkantoor te gaan.

Ik werd voorlichtingsfunctionaris onder een manager die op het eerste gezicht een aardige man leek. Ik kon aanvankelijk best goed met hem overweg.

Helaas was dat van korte duur. Na een paar maanden vroeg de man, die een vriend van Zegers was, naar later bleek: "Rob, zou jij een functiebeschrijving willen maken van de functie die jij nu uitvoert?" Mijn functie was nog nergens beschreven, dus natuurlijk wilde ik dat. Geen idee wat hij precies wilde, maar ik ben aan de slag gegaan.





Nog voor ik op de helft was, werd ik alweer bij hem geroepen: “ik vind dat jij mee moet draaien met andere functiebeschrijvingen.” Had ik er voor niets zoveel tijd ingestoken!

Onder zwaar protest ben ik meegegaan in de andere procedure die hij voor ogen had (met vermoedelijk een lagere kwalificatie). Een extern bureau kreeg opdracht de onder protest geaccepteerde functiebeschrijving(en) te beoordelen.

Een half jaar later lag er ineens een brief op de mat van personeelszaken waarin stond: “Rob, hartelijk gefeliciteerd met je promotie.” Ik was stomverbaasd. Bedankt, dacht ik, blijkbaar was mijn manager toch niet zo’n beroerde man als ik dacht. Ik wilde hem daarom persoonlijk bedanken.

Maar mijn promotie bleek helemaal niet de bedoeling. Toen ik mijn manager erover sprak, werd hij nerveus, griste hij de brief uit mijn handen en schreeuwde hij woedend: “gvd, dit is niet de bedoeling!” Hij verscheurde de brief en gooide de snippers met een wild gebaar in de prullenbak.

Dat kon toch zomaar niet! Ik heb het er niet bij laten zitten en me beklaagd over mijn manager bij personeelszaken, waar ik ook om een adviseur vroeg. Die zei me het hele verhaal op papier te zetten: “Dan zal ik kijken wat ik kan doen.”

Op een vergadering kreeg ik 5 minuten voor een mondelinge toelichting. Bij de bijeenkomst, die de hele dag duurde, waren onder andere de door mij aangeklaagde manager, enkele personeelsadviseurs, een psychologe, de voorzitter en

secretaris van de OR en mensen van de vakbond.

Aan het eind van de dag kwam mijn manager naar mij toe en zei: “Rob, ik had niet verwacht dat je me deze ellende aan zou doen.” Waarop ik antwoordde: “Datzelfde geldt voor u.” Een dag later meldde hij zich ziek. De door hem zelf opgeroepen stress werd hem uiteindelijk fataal: hij overleed niet lang daarna. De beloofde promotie heb ik nooit gekregen.

Mijn vrouw werkte bij dezelfde organisatie en kende de situatie. Ze kende de mensen en wist precies over wie ik het had. Ze heeft ook onder een aantal van dezelfde managers gewerkt onder wie Zegers.

Maar zij kon door de jaren heen niets anders doen dan mij steunen.



Tegen die managers ingaan zou het einde van haar baan betekenen. Mijn vrouw gaf me ruggensteun, was een luisterend oor en een klankbord. Regelmatig gingen we samen de hei op of de bossen in, om stoom af te blazen.

Jaren 80

De jaren erna werkte ik in een projectgroep. Na het project en na mijn vakantie, zo werd me toegezegd, zou ik een 'hoge functie' krijgen. Toen ik terugkwam, bleek de hele afdeling, inclusief plek en personeel, spoorloos.

Het management verweet me dingen verkeerd te hebben begrepen. De manager die verantwoordelijk was voor de toezegging was verdwenen en een lange periode van strijd volgde.

Jaren 90

Ik ging elke dag met de trein naar mijn werk en als ik dan vanuit de trein het gebouw zag liggen, brak het koude zweet me uit. Met lood in mijn schoenen liep ik naar mijn werk. Tegen beter weten in laadde ik me op voor ik het gebouw binnen was. Zo zat ik in elkaar. En de hele dag stond ik dan op scherp: ik wist nooit wat er boven mijn hoofd hing, maanden achtereen.

1997

En toen werd het me te veel. Ik wilde mijn computer opstarten en pakte uit gewoonte eerst een pen. Vreemd genoeg lukte dat niet, hij bleek

ineens te zwaar. Alle energie was uit mij weggevloeid. Desondanks ben ik de hele dag gebleven. 's Avonds liep ik terug naar de trein, toen een man van het bestuur me vroeg: "Hé Rob, hoe gaat het met jou?" Ik barstte in huilen uit en ik heb minutenlang staan huilen als een klein kind.

Ik zat de volgende dag bij de huisarts, die me doorstuurde naar het ziekenhuis. Ik moest me ziek melden. Het was 1997, ik was 52 jaar en ik zat met een heftige burn-out thuis: dood- en doodmoe, zo ziek als een hond, hangend in een stoel, alle fut en energie was eruit, alles was zwart.

Het enige waartoe ik nog in staat was en waar ik nog enige troost uithaalde, was het luisteren naar muziek: Adagio's bijvoorbeeld van Bach en Albinoni.

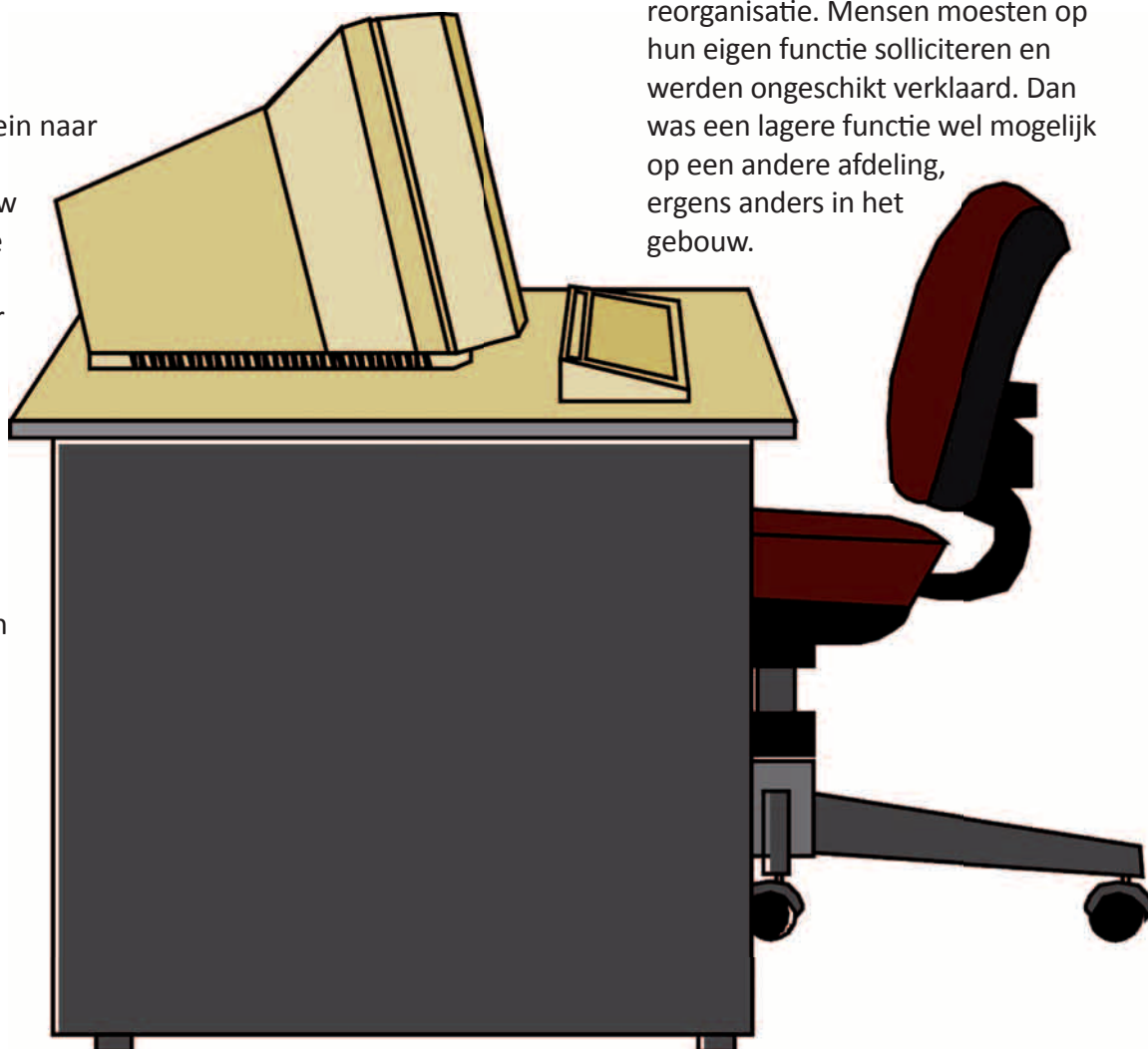
Op een dag werd er een fruitmand bezorgd, zonder kaartje. Een leuk gebaar van het management, dacht ik nog. Het fruit bleek echter rot van binnen. Dit kon niet goed bedoeld zijn, was mijn eerste gedachte. Wat een smerige streek!

1999

Tijdens mijn re-integratietraject werd ik aan alle kanten tegengewerkt. Te kleine werkplek, defecte bureaustoel, ik heb het allemaal voorbij zien komen. Klagen hielp niet, want het was maar tijdelijk. Over een half jaar zouden we verhuizen en dan zouden alle problemen zijn opgelost, werd me voorgehouden.

2002

De laatste 5 jaren waren het heftigst, mede door een forse reorganisatie. Mensen moesten op hun eigen functie solliciteren en werden ongeschikt verklaard. Dan was een lagere functie wel mogelijk op een andere afdeling, ergens anders in het gebouw.



Mijn eigen functioneringsgesprek begon met een manager die zei: "Ik kan jouw bloed wel drinken." Toen ik hem later in het gesprek vroeg waarom hij zo'n hekel aan mij had zei hij: "jij stelt altijd maar vragen!" Hij voelde zich blijkbaar aangevallen, omdat ik zinnige vragen had over mijn werk.

Het was zo iemand die blindelings volgzzaamheid van iedereen wilde. Hij brieste tegen mij: "Stel nou eens, dat er sprake zou zijn van een oorlogssituatie en mijn medewerkers zouden joden zijn op weg naar een concentratiekamp, dan zouden zij mij blindelings en zonder het stellen van vragen de gaskamers in zijn gevolgd. Maar jij, jij stelt altijd maar vragen (...)."

Ik was geschokt en heb direct daarna een brief geschreven naar de hoogste baas van deze manager. Nooit heb ik wat gehoord over de brief of dit bizarre voorval.

Toen ik met 57 jaar en 32 dienstjaren vertrok, kreeg ik geen afscheid, receptie, helemaal niets. Ik heb geen hand gekregen. Collega's mochten geen afscheid nemen. Dat was hen expliciet verboden.

De dag van vandaag

Tot op de dag van vandaag heb ik het er moeilijk mee. Ik heb vrijwel elke dag hoofdpijn. Daarom ben ik alles van me af gaan schrijven, op advies van mijn psycholoog. Gelukkig had ik aantekeningen van gebeurtenissen. Rapportjes met data erop. Dagboekflarden over hoe ik me had gevoeld en de vele gesprekken met mijn vrouw.

Het opschrijven kostte me 10 jaar.

Wat kun je doen als je het gevoel hebt dat je wordt weggepest door je leidinggevende?

- Licht de OR in.
- Zorg altijd voor ruggensteun, bijvoorbeeld bij de OR. Licht de voorzitter of secretaris op tijd in over dreigende gebeurtenissen.
- Verzamel betrouwbare, strijdbare assertieve collega's om je heen die je kunnen helpen een strategie te bedenken.
- Maak bruikbare aantekeningen: letterlijke citaten met datum en tijd erbij.
- Probeer bij zware dreigingen een handtekeningactie te houden. Samen met collega's sta je sterker.
- Gebruik social media en de pers, maar de laatste alleen in uiterste gevallen.
- Geef nooit op. Zorg dat je eergevoel overeind blijft. Zorg dat je niet zwaar gefrustreerd thuis zit.
- Schreeuw. Ga naar bos of hei, met of zonder partner. Schreeuw alles van je af, zo hard en zo lang als je kan.
- Ga regelmatig naar de huisarts. Zorg voor een goed advies. Laat je bloeddruk controleren.
- Zorg voor een goede rechtsbijstandsverzekering.

Elke keer moest ik het weggelassen, omdat het te heftig was. Maar met veel moeite en stress is het gelukt, omdat ik vind dat mensen moeten weten wat er in zo'n grote organisatie allemaal gebeurt. Mijn lijfspreuk is en blijft: "Liever strijdend met opgeheven hoofd ten onder gaan, dan oneervol te sterven".

Wil je meer lezen over mijn ervaringen? Lees dan mijn boek: *Zuchtend verleden*

Samenvatting

Een man wordt geconfronteerd met duistere machten binnen de organisatie waarvoor hij werkt. De tentakels van deze machten hebben alles en iedereen in hun greep tot in de verste uithoeken. Een ongelijke strijd dient zich aan. Terreur, intimidatie en vernedering zijn aan de orde van de dag. Tegenstanders die het veld moesten ruimen vanwege geboden weerstand, werden

evenzo snel weer vervangen. Er blijkt sprake van een veelkoppig monster dat ook erotische wapens niet schuwt. Na in zijn diepste ellende nog een uiterste poging te hebben ondernomen de strijd te overleven, gaat het mis.



bestellen kan op www.boekscout.nl
(ISBN: 978-94-022-0483-4)



Op naar de Tweede Kamer in Den Haag!



Voor onze campagne ter verbetering van de rechtspositie van slachtoffers en hulp aan werkgevers die te maken krijgen met pesten op de werkvloer.

Stichting Pesten op de Werkvloer begeleidt werkgevers en werknemers bij ongewenst gedrag problematiek op de werkvloer. Dit doen wij samen met diverse partijen, waaronder de vakbonden, VNO-NCW, universiteiten en ondernemers.

Tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden bleek telkens weer dat er een heldere aanpak na de invoering van beleid ontbreekt, waardoor zowel werkgevers als werknemers verzanden in lastige, pijnlijke en kostbare juridische trajecten. Wetgeving (arbowet) en goed werkgever-/werknemerschap staan prima beschreven. Ook het formuleren van procedures is redelijk in orde bij bedrijven en de OR. Gelukkig: dit is een mooie basis.

Op het moment ontbreekt er echter een opvolging na het opstellen van het beleid. Indien beleid netjes wordt uitgevoerd en nageleefd gaat het vaak prima. Van deze werkgevers en werknemers krijgen we gelukkig niet veel klachten. Maar als het beleid niet volgens de afgesproken regels wordt nageleefd en er geen verbetering op interne aanwijzingen komt, blijft er niets anders over dan juridische maatregelen af te dwingen bij een rechter. Dit leidt helaas in vrijwel alle gevallen tot een niet herstelbare breuk in de vertrouwensrelatie tussen werkgever en werknemer. Omdat het gaat om ongewenste gedragingen op de werkvloer met alle psychosociale gevolgen van dien, blijven we achter met een hoop schade voor werkgever en werknemer.

De werkgever is veel juridische kosten en interne personeelskosten kwijt. Daarnaast is er een risico op imagoschade

zowel richting het eigen personeel als naar de buitenwereld. De werknemer heeft ook een hoop juridische kosten, psychische schade en raakt zijn baan kwijt.

Ambtenaren waren hierop een uitzondering dachten wij in eerste instantie, daar deze naar de LKOG (Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag) konden gaan. Dit is een speciale commissie die de klacht bekijkt, beoordeelt en een advies uitbrengt voor werkgever en werknemer. Helaas bleek ook dit geen adequate opvolging. De commissie is alleen een adviesorgaan waar zelfs de eigen overheid het advies niet van overneemt. Zo waren we weer terug bij af.

Stichting Pesten op de Werkvloer is erg voor de preventieve aanpak en het voorkomen van ongewenst gedrag, waar mogelijk. Ook stimuleren we interne oplossingen en verbeteringen binnen organisaties, onder andere met een speciaal stappenplan dat we hebben ontwikkeld samen met ADRIBA, het gedragscentrum van de VU in Amsterdam. Preventie en het hebben van een goed arbobeleid is heel belangrijk maar een adequate opvolging bij ongewenst gedrag op de werkvloer ook.

Meer regelgeving komt niemand ten goede maar een duidelijke handhaving van de bestaande wetgeving duidelijk wel. Om te voorkomen dat dit alleen via gerechtelijke procedures kan, die zowel werkgever als werknemer tijd en geld kosten, is ons voorstel: de LKOG niet alleen beschikbaar



stellen voor ambtenaren, maar voor alle werkgevers en werknemers. Het advies dat zij uitbrengt moet bindend zijn voor

individuele zaken in behandeling maar registreren wel en kunnen zelf tot onderzoek overgaan bij meerdere meldingen.

we met leden van de tweede kamer en politieke partijen. Op 28 april, werelddag van gezond en veilig werken, boden we deze petitie aan. Bij de overhandiging gaf de voorzitter van stichting Pesten op de werkvloer, Laura Willemse, beeldend aan dat het enige wat nog ontbreekt aan het aanpakken van pesten op het werk de snelheidscontrole is. In Nederland is er heel veel geregeld in wetgeving als het gaat om aanpakken van pesten op het werk, maar de handhaving ontbreekt. Schaf de controle op de maximum snelheid af en kijk wat er gebeurt...



beide partijen. Door het uitbreiden van de bevoegdheden van dit al bestaande orgaan kan een hoop tijd, geld en narigheid relatief simpel voorkomen worden. Zo kan zij bijvoorbeeld adviseren mediation in te zetten of genomen besluiten terug te draaien. Zo kan er laagdrempelig, snel en op tijd worden ingegrepen in netelige kwesties, zodat de schade bij alle partijen beperkt blijft.

Dit voorstel is besproken met de eerder genoemde samenwerkingspartners en wordt door hen een warm hart toegedragen. De huidige wetgeving en de al in werking zijnde LKOG worden gebruikt, zodat er wel een verbeterslag kan worden gemaakt maar zonder dat we opnieuw het wiel willen uitvinden.

Om deze taak goed uit te kunnen voeren is het noodzakelijk dat de LKOG, of een gelijksoortige organisatie, kan beschikken over onafhankelijke mediators, vertrouwenspersonen en artsen. Ook een anoniem meldpunt voor ongewenst gedrag is nodig om meerdere meldingen uit een zelfde organisatie laagdrempeliger te kunnen detecteren en/of bij ernstige misstanden, de bevoegdheid hebben zelf onderzoek in te stellen. Wil je al meldingen door geven? Dat kan bij de inspectie SZW. Ze nemen geen

We hebben samenwerking gezocht om te kijken of we dit ook in de tweede kamer besproken konden krijgen want alleen daar kunnen ze de wetten en bevoegdheden wijzigen. Samen met de VU gingen we op pad en spraken we met VNO-NCW, FNV en CNV. Samen met Stichting Stoppestenu! en de VU zijn we een petitie gestart.

Samen met slachtoffers, waaronder Andre Horstink wiens verhaal voorbeeld was voor de tekortkomingen van de LKOG's bevoegdheden, spraken



Joep Sertons ondertekent de petitie

Precies een maand later op 28 mei werd de petitie besproken in de Tweede Kamer door de commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en minister Asscher deed beloftes om te gaan praten met de LKOG en de directeur van de LKOG liet weten het een prima idee te vinden de organisatie breder beschikbaar te maken!





Petitie: STOP PESTEN OP HET WERK!

Met deze petitie willen wij pesten op de werkvloer effectief aanpakken!

Het verbeteren van de rechtspositie en hulp aan slachtoffers, het stimuleren van bewustwording van de ernst van pesten bij organisaties. Meer preventie en adequatere handhaving bij misstanden.

Wij

Stichting Pesten op de werkvloer, Stichting Stop Pesten Nu, Vrije Universiteit (VU)Adriba

Constateren:

Dat pesten op de werkvloer de samenleving 2 tot 4 miljard euro per jaar kost.

Dat het veel leed veroorzaakt onder slachtoffers en hun omgeving.

Dat er geen bevoegde instantie is waar men met dit probleem terecht kan.

Dat er onvoldoende handhaving is bij misstanden.

Dat slachtoffers al te vaak in juridisch getouwtrek terecht komen.

Dat er onvoldoende bewustzijn van de gevolgen is bij organisaties.

Dat er te weinig preventie en voorlichting is.

En verzoeken daarom de Tweede Kamer om pesten op de werkvloer aan te pakken!



Voorzitter Laura Willemse en Marius Rietdijk van de VU ondertekenen de petitie

Door:

- 1 - De Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag te maken met algemene toegang voor werkgevers en werknemers, bevoegdheid bindende uitspraken te doen en beschikking over onafhankelijke vertrouwenspersonen/artsen/mediators en het beheer van een anoniem meldpunt.
- 2 - Verhogen bewustzijn en preventieve inzet bij organisaties.
- 3 - Adequatere slachtofferhulp.

Hiermee ben ik het helemaal eens en onderteken deze petitie!

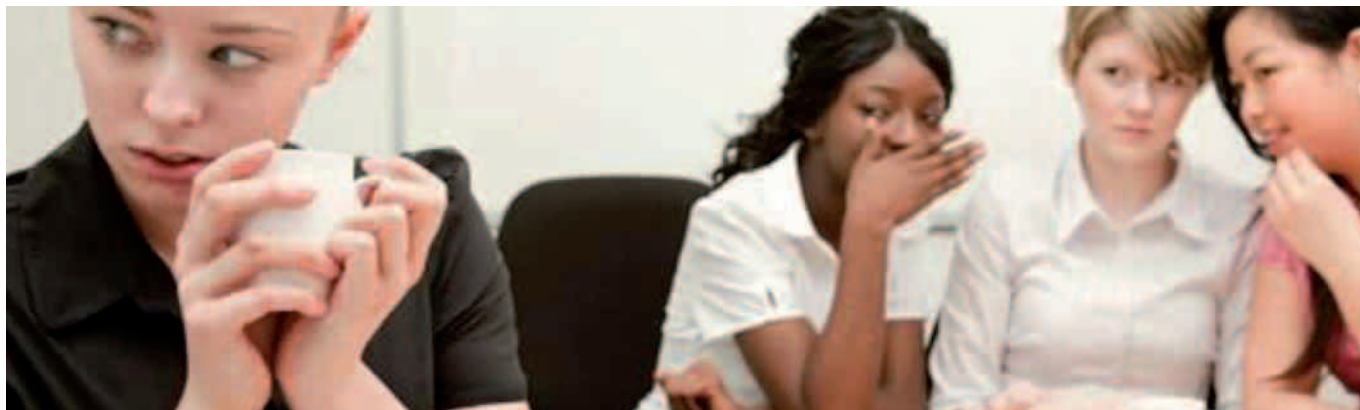
Naam :

Woonplaats :

E-mail :

Handtekening :





Binnenlands Bestuur schreef er het volgende stuk over:

Asscher en VNG gaan pesten op werk aanpakken

28 mei 2015

Minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken gaat samen met de Vereniging Nederlandse Gemeenten en met de werkgeversorganisaties en vakbonden proberen pesten op de werkvloer verder terug te dringen. Hij zei dat donderdag in een debat in de Tweede Kamer.

Landelijke campagne

Asscher kondigde vorig jaar al aan meer aandacht aan het probleem van pesten op de werkvloer te zullen besteden. Maandag trapt hij een landelijke campagne af. Die moet ertoe leiden dat het aantal van 500 duizend mensen dat gepest wordt op de werkvloer, snel kleiner wordt. PvdA, CDA en D66 wilden meer actie van de minister. Ze willen dat de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOOG) ook openstaat voor bijvoorbeeld rijksambtenaren. Op dit moment zijn 253 gemeenten en gemeentelijke instanties aangesloten bij de LKOOG, die in 2007 is opgericht.

(ANP)

Minister Asscher deed ook de volgende belofte waar John Kerstens van de PvdA de volgende tweet over deelde:

John Kerstens @JohnKerstens 28 mei

Mooie toezegging van **@LodewijkA**: in gesprek met vakbonden en werkgevers om te komen tot een actieplan tegen pesten op het werk. **#PvdA** (1)

Ongelooflijk trots zijn we op deze resultaten! Heel veel dank aan alle vrijwilligers maar vooral aan alle ondertekenaars!!! Van bekende Nederlanders tot betrokken Nederlanders, dankjulliewel zonder jullie hadden we dit niet voor elkaar kunnen krijgen.

Natuurlijk houden wij goed in de gaten wat er met de beloftes gaat gebeuren in den haag. We hebben goede contacten met de diverse politieke partijen die achter de inhoud van de petitie zijn gaan staan. Ook zijn we heel nieuwsgierig wat de campagne van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat opleveren die op 1 juni van start is gegaan. Volg ons op facebook en twitter voor het laatste nieuws!



In memoriam: Bas Krommenhoek

Afgelopen januari verloren we plotseling een fijne man en getalenteerd kunstenaar: Bas

Voor ons bestuurslid Elsa was hij haar lieve man. Ze deelden van jongs af aan hun levens met elkaar. Het was dan ook een grote schok en een intens verdrietig verlies.

Voor de stichting was hij een bijzondere illustrator van ons magazine. In zijn nagedachtenis hebben we samen met Elsa dit werk van hem uitgekozen als afscheid en eerbetoon.



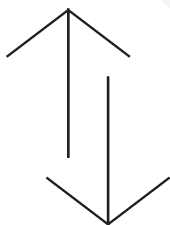
*Door de Spiegel
(zelfportret
kunstenaar Bas
Krommenhoek)*

PESTEN OP DE WERKVLOER.NL

mede mogelijk gemaakt door

STUDIO ONESEVENTWO

design & interactie



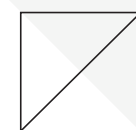
STUDIO ONESEVENTWO.NL

TUSSEN DE BOGEN 113

1013 JB AMSTERDAM

020 42 31 647

Wij doen wat we leuk en belangrijk vinden, daarom hebben wij **pesten op de werkvloer** een nieuwe website gegeven. De stichting wordt steeds groter en professioneler, daar hoort ook een professionele website bij. Neem snel een kijkje op de vernieuwde website!



Pesten op de werkvloer; de juridische context



Pesten op de werkvloer. Dat zou niet moeten gebeuren. En als het toch gebeurt, moet er worden opgetreden. Daarover is weinig verschil van mening. In dit artikel ga ik in op de juridische inbedding van de overtuiging dat pesten niet mag en aangepakt moet worden.

Bij pesten op de werkvloer gaat het meestal om de situatie dat iemand in loondienst is bij een werkgever. Er is een werknemer die zijn werk verricht op grond van een arbeidsovereenkomst. Op die arbeidsovereenkomst zijn de (dwingende bepalingen) in het Burgerlijk Wetboek (BW) van toepassing. Ik zal hierna ingaan op het belang van het BW bij pesten, of ter voorkoming daarvan.

Naast het BW (dat dus gaat

over de relatie werknemer-werkgever) moet de werkgever zich ook houden aan de eisen die de overheid stelt aan de omstandigheden op het werk. In de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd dat de werkgever beleid moet voeren ter voorkoming van “psychosociale overbelasting”. Onder dit begrip valt ook pesten. De werkgever kan zelf bepalen hoe hij invulling geeft aan dit beleid. Hij kan bijvoorbeeld een klachtencommissie en/of een vertrouwenspersoon instellen, of een pestprotocol invoeren. De vertrouwenspersoon kan (alleen met toestemming van de melder) de melder begeleiden bij een gesprek met de direct leidinggevende, de directie of een procedure bij de klachtencommissie.

Grotere werkgevers met 50 of meer personeelsleden waar een ondernemingsraad is ingesteld, moeten voor hun arbeidsomstandigheden beleid de instemming van de OR vragen. Voor individuele gevallen van pesten op het werk is voor de OR geen formele rol weggelegd. Wel kan de OR een algemene cultuur waarin pesten voorkomt aankaarten of zijn sommige OR-leden bereid om een luisterend oor te bieden en te adviseren. Let wel, de vertrouwelijkheid is daarmee niet gewaarborgd.

Werkgevers doen er verstandig aan om werk te maken van arbeidsomstandighedenbeleid. In de eerste plaats omdat hierdoor pesten kan worden voorkomen. Maar ook omdat de inspectie SZW een boete kan opleggen als de werkgever in gebreke blijft. Ook kan een werknemer de inspectie vragen om een onderzoek te doen. De kantonrechter in Haarlem heeft in 2012 in een zaak waarin de werknemer de inspectie had binnengehaald en de inspectie een overtreding constateerde van de Arbeidsomstandighedenwet, de arbeidsovereenkomst ontbonden met toekenning van een vergoeding die 2,5 maal hoger ligt dan normaal. In dit geval werkte het gebrek aan beleid dus ook nog door in een hogere beëindigingsvergoeding.

Ook het BW biedt belangrijke kapstokken voor een goed anti pest beleid, en voor de gepeste werknemer om zijn werkgever tot actie te bewegen. Allereerst is er de in het BW opgenomen algemene verplichting dat een werkgever zich als “goed



werkgever” moet gedragen. Daaruit kan ook de verplichting worden afgeleid om pesten te voorkomen dan wel op te lossen. Daarnaast is in het BW de zorgverplichting opgenomen voor de werkgever om het werk zo in te richten dat werknemers geen schade oplopen tijdens het werk. Handelt een werkgever in strijd met deze BW-verplichtingen, dan kan een werknemer de rechter vragen om de werkgever tot actie te dwingen of om een schadevergoeding vragen. Dat is geen gelopen race, al was het maar omdat de werknemer wel op zijn minst aannemelijk moet maken (en dus met bewijsstukken

moet kunnen onderbouwen) dat de werkgever in gebreke is (en hij daardoor schade heeft geleden).

Op 1 juli 2015 a.s. wordt het ontslagrecht in het BW aangepast door in werking treding van het belangrijkste deel de nieuwe Wet Werk en Zekerheid. Op grond van de WWZ kan de rechter een billijke vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst toekennen als er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever. Het onvoldoende ingrijpen bij pesten kan mogelijk een billijke vergoeding rechtvaardigen. Ook is nieuw dat er een wettelijke verplichting is

voor de werkgever om, wanneer hij tot ontslag wil overgaan, een herplaatsingsonderzoek moet hebben gedaan. Ook dit kan in sommige situaties van pestgedrag van belang zijn.

Voor verdere informatie over de juridische context en mogelijkheden van (voorkoming van) pesten op de werkvloer verwijs ik naar de website van de Stichting Pesten op de Werkvloer.

Emke Vreugdenhil

Arbeidsrecht advocaat in Haarlem bij Reijnders Vreugdenhil Bottinga Advocaten



Wat doe je als jaloezie je wegpest?

Sandra vertelt haar schrijvende verhaal

Wie in de zorg zit, heeft toch het beste voor met de mensen die centraal staan en de collega's? Als ervaren verzorgende van (dementerende) ouderen was Sandra begaan met haar bewoners en haar collega's, maar één collega keerde zich tegen haar.

Lees hier haar schrijvende verhaal.

2011

Sinds mijn 16^e werk ik al in de ouderenzorg en ik denk dat ik nu zo'n 30 jaar dementerende ouderen verzorg, de laatste jaren veel in kleinschalig wonen dementie. Vandaar dat ik eind 2010 werd gevraagd te helpen bij het opstarten van een nieuwe kleinschalige woonvorm binnen een zorgorganisatie.

Niet iedereen had evenveel ervaring met dit soort zorg, maar dat gaf niet, want we konden van elkaar leren. We stonden open voor elkaars mening en ervaringen, op één collega na.

2012

In het begin ging het heel goed. Door mijn jarenlange ervaring ging het als vanzelfsprekend. Logisch, want de zorg voor dementerende ouderen is mijn passie!

“Sandra: Ik kon er niet tegenop en heb me uiteindelijk ondergeschikt opgesteld.”



Eind 2011 werd de nieuwe woonvorm geopend, met een compleet nieuw zorgteam. Het team, dat bestond uit enthousiaste mensen met verschillende werkervaringen in de zorg, had maar een doel: een gevoel van thuis bieden aan dementerende ouderen.

Zij had de minste ervaring met dementerende ouderen.

Deze collega deed namens ons het contact met de familie van de cliënten. Ze had graag de leiding en de touwtjes in handen, al was ze geen leidinggevende.

Ik heb er heel veel (ook vrijwillige) uren in gestoken. Dat gaf mij een heel goed gevoel en het werd gewaardeerd door collega's en de families. Helaas gold dit niet voor die ene collega. Uit jaloezie negeerde ze me en vermeidde ze elk contact met me. Niets dat ik aandroeg was goed in haar ogen.

Mijn collega, die veel volgens theorie werkte, kon zich moeilijk inleven in anderen. Dat heeft tijd nodig, dacht ik, dat komt wel goed. Ik wilde het met haar op te lossen, maar zij wilde er niets van weten en ze is verbaal veel sterker dan ik.

Het regende bij mij klachten van stagiaires, collega's en familieleden over haar neerbuigende en dominante houding. Mensen uit het team klaagden bij mijn teammanager, maar die nam de klachten niet serieus. Ik kaartte de klachten ook aan, maar ook mij geloofde ze niet. En dat raakte me enorm, omdat ik zo begaan ben met iedereen.



De sfeer werd er niet beter op: mijn collega probeerde me weg te pesten door me te negeren, ontlopen, boze blikken toe te werpen en leugens te vertellen aan de teammanager. Als blikken hadden kunnen doden...

Juni 2013

Ik kon er niet tegenop en heb me uiteindelijk ondergeschikt opgesteld. Ik slikte alles, in de hoop dat het over zou gaan. Dat was precies wat ze wilde en zij voelde zich prima.

Maar ik voelde me er ellendig onder en heb het een half jaar volgehouden. Voor de uitdaging ben ik psychologie gaan studeren en daar kwam ik haar trekjes tegen: de narcistische persoonlijkheidsstoornis.

In juni vroeg ik haar iets over een bewoner. Ik wist hoe ik het moest oplossen, maar ze weigerde het aan mij over te laten. Ze reageerde dominant en neerbuigend, ook tegen een familielid van een andere bewoner, die iets aan

“Sandra: Ik slikte alles, in de hoop dat het over zou gaan. Maar ik voelde me er ellendig onder.”

mij kwam vragen. Mijn collega antwoordde kleinerend, waarop hij afdroop. Dezelfde week stortte ik in, tijdens een gesprek met een collega. Zij meldde me ziek.

Toen er niet veel later over de sfeer in het team werd gesproken, barstte mijn collega in hysterisch huilen uit na klachten van verschillende mensen in het team. Dat kon ze heel goed: overdrijven. Ze kon overdreven enthousiast, boos, maar ook verdrietig zijn. En dat dan heel geloofwaardig...



Ik moest me al snel melden bij een bedrijfsarts en op gesprek bij de teammanager en iemand van personeelszaken. Ik ging met knikkende knieën naar het gesprek.

Het werd een klap in mijn gezicht met veel kritiek. Ik kreeg

de wildste verwijten naar mijn hoofd geslingerd, met heel veel leugens. Mijn opdracht: na mijn weekje vakantie, die ik al eerder had gepland, weer aan het werk en me dus beter melden. Ik ging emotioneel naar huis.

We zijn een week in Tunesië geweest. Overdag hield ik me goed, maar 's nachts huilde ik aan een stuk door. Aan het eind van de week vond mijn man het genoeg: hij heeft me ziek gemeld, op zondag.

Maandagmiddag ging ik met lood in mijn schoenen naar een gesprek met de clustermanager en dezelfde van personeelszaken. En weer was het raak: opnieuw kreeg ik de meest afschuwelijke verwijten naar mijn hoofd. Zo zou ik zeer onprofessioneel zijn. Ik moest mijn excuses aanbieden aan mijn collega en mijn teammanager, zonder dat ik echt te horen kreeg waarom.

Verward en verslagen zat ik tegenover hen. Ik moet wat zeggen, dacht ik, maar er kwam niets uit mijn mond. Van buiten was ik rustig en vriendelijk, maar mijn hart huilde verschrikkelijk.

Ik heb al mijn verdriet en onmacht opgeschreven in een dagboek. Ik kreeg het advies mijn verdriet te laten lezen aan mijn teammanager. Zij reageerde toen heel begripvol en lief.

Maar ook dat keerde zich tegen me: ze gebruikte het dagboek als voer voor geschut.



Ik zou het geschreven hebben om mijn collega zwart te maken. Daarom moest ik mijn excuses aanbieden.

Juli 2013

Ik ging weer aan het werk. Dagelijks op de fiets, zodat ik huilend heen en weer kon en niemand het zag. Ik was murw geslagen en down, en vroeg me regelmatig af of ik verder wilde leven.

Maar langzaam krabbelde ik weer wat op, dankzij de steun van collega's, de families en vrijwilligers. De collega die mij wilde wegpesten begon weer semi-normaal tegen mij te doen.

En toen kreeg ze een andere baan binnen de zorgorganisatie. Ze draaide weer als een blad om: kleineren, niet aankijken, negeren, het was vreselijk!

Oktober 2013

De rust keerde de maanden erop weer wat terug, maar op 7 oktober ging het weer mis. Tijdens mijn ziekte-evaluatie vertelde ik opgetogen dat het goed met me ging en dat de bewoners blij met me waren. Mijn teammanager en personeelsmanager hadden een andere mening: het vertrouwen in mij was weg. Te close met collega's en te intiem met de familie.

Huh? Hoorde ik dat echt? Droom ik dit? Ik kon inderdaad goed met familie en collega's, maar ik had

nooit problemen. Hoezo was er geen vertrouwen? Moest ik dan een andere baan zoeken? Het antwoord was volmondig ja...

's Avonds kreeg ik een sms'je van mijn teammanager. Ik kon beter thuisblijven na zo'n gesprek. Hoe graag ze me kwijt wilden, bleek wel toen ik op advies van rechtsbijstand aangaf dat ik wilde blijven komen werken. Ik kreeg vrijstelling om te werken, via de mail...

Een week later kreeg ik opnieuw een uitnodiging voor een gesprek. Ik zou er verstandig aan doen iemand mee te nemen. Dagenlang spookte het door mijn hoofd: Waarom? Had ik een bewoner laten vallen? Had ik verkeerde medicijnen gedeeld?

Er zou iemand van rechtsbijstand met me mee, maar hij was de afspraak vergeten.

Oprechte excuses, maar ik zat wel opnieuw alleen in een gesprek met mijn teammanager en degene van personeelszaken. Het enige wat ik heb gevraagd is waarom. Ook wilde ik dat ze alles uit het gesprek op papier zouden zetten.

Na tien minuten stond ik weer buiten, met een stapel papieren en een contactverbod. Ook mocht ik niet op mijn locatie komen. Het enige positieve uit het gesprek was dat ik niet werd beschuldigd van fouten met de zorg voor of de omgang met de bewoners.

Het contact met mijn werkgever verslechterde, al bleef ik heel vriendelijk. Ik kreeg de meest verschrikkelijke teksten onder ogen. Ik voelde me net een crimineel. Wat was ik bang. Rechtsbijstand heeft toen een jurist ingeschakeld.



November 2013

Het ergste vond ik dat ik geen afscheid mocht nemen van bewoners en familie. Ook vond ik het destijds zo jammer dat mijn collega's niet voor me op waren gekomen.

Achteraf hoorde ik de meest vreselijke dingen: mijn collega's hadden net als ik een contactverbod gekregen. Vrijwilligers, bewoners en families waren tevergeefs voor mij opgekomen en hadden zelfs een brief naar de directie gestuurd.

23 december 2013

Begin december kreeg ik een uitnodiging voor een gesprek op 23 december. Naïef als ik was, dacht ik: een mooi kerstcadeau; ze bieden mij excuses aan. Ik was er van overtuigd dat ik weer kon beginnen.

In plaats daarvan werd me verteld dat ik ontslag kon nemen met wederzijds goedvinden. Mijn jurist raadde me aan dit te doen. Een rechtszaak zou niet alleen mij, maar ook mijn man en

Wat moet je doen als je het gevoel hebt dat je wordt weggepest?

- Kom voor jezelf op, niemand anders doet het.
- Wees niet te lief.
- Durf nee te zeggen.
- Zoek iemand op die met je mee denkt.
- Neem altijd iemand mee in een officieel gesprek. Je bent zo verward dat je niets meer terug kan halen.
- Teken geen formulieren zonder er met een jurist of advocaat naar gekeken te hebben.

kinderen, veel leed bezorgen. Ik heb met moeite getekend.

Ik heb via brieven aan families, collega's en vrijwilligers en een attentie voor de bewoners afscheid moeten nemen van iedereen. Een persoonlijk afscheid zat er niet meer in...

Februari 2014

1 februari ben ik de ww ingegaan en pas toen brak ik helemaal, zowel geestelijk als lichamelijk. Ik leefde in een heel diep dal en het lukte me nauwelijks weer wat omhoog te kruipen. Ik dacht echt: hier kom ik echt nooit meer uit. Met hulp en medicijnen ging het beetje bij beetje steeds iets beter.

Vandaag de dag

Tot op de dag van vandaag val ik terug in dat verdriet. Ik heb heel veel steun van familie, vrienden en collega's van mijn eerste werkplek gehad. Deze collega's wilden actie ondernemen, maar dat heb ik tegengehouden. Het zou het alleen maar erger maken, dacht ik.

Ik werk nu weer op een nieuwe locatie, via een oud-collega van mijn eerste werkplek. Ik kan er weer helemaal mezelf zijn gelukkig, en mijn hart en mijn passie volgen.

Mijn gezin en familie voelen nog steeds wel dat ik niet meer de oude ben. Ik heb nog hulp en zit nog in een rouwproces. Ik durf niet naar het dorp van mijn vorige locatie en de winkels vermijd ik ook. Nog steeds heb ik geen contact met mijn toenmalige collega's, ze hebben me in de steek gelaten. Mijn vertrouwen is helemaal weg en door mijn onzekerheid heb ik heel veel angsten. De wond in mijn hart staat nog wagenwijd open.

Ik ben zo vals beschuldigd en mensenwaardig behandeld. Dat mij dit is overkomen is ongelooflijk. Er zal zeker een flink litteken blijven zitten. Het is een periode die je nooit meer vergeet!



De stichting presenteert:

Het Pesten Preventie Programma!

Wordt het vaak angstvallig stil als je de afdeling op komt, verdwijnen bestanden waar je lang aan gewerkt hebt of wordt je stelselmatig niet meegevraagd voor de lunch of andere activiteiten?

Pesten is samen met machtsmisbruik, (seksuele) intimidatie en respectloos omgaan onderdeel van Ongewenst Gedrag binnen organisaties en leidt tot psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

Niet verwonderlijk dat structureel gepeste werknemers drie keer zoveel verzuimen als hun collega's. Pesten op de werkplek door onder meer ziekteverzuim, arbeidsconflicten en kostbare juridische procedures kan een werkgever miljarden euro's kosten. Hoewel goed preventiebeleid dit kan voorkomen, wijst onderzoek uit dat een groot deel van de Nederlandse bedrijven dit niet heeft.

Het is heel belangrijk om zoveel mogelijk aan preventie te doen om pesten op het werk en ander ongewenst gedrag te voorkomen. Als we het voor elkaar kunnen krijgen dat er minder slachtoffers bij komen, dan levert dat een hoop op, voor alle partijen.

Om pesten op de werkvloer te helpen voorkomen gaan we naar de werkgevers toe met ons nieuwe Pesten Preventie Programma!

Tenslotte, als je ergens verbetering in wil aanbrengen, dan moet je daar naartoe waar het fout kan

gaan. Dus gaan wij de werkvloer op en zoeken samenwerking met diverse bedrijven en organisaties om bewustwording te vergroten en te helpen kijken hoe ze het beste dit onderwerp aan de orde kunnen stellen.

De producten van het pesten preventie programma

- **Lezing**



Wanneer is plagen nou pesten? Is het goed om het slachtoffer een assertiviteitscursus te laten volgen? Moet ik er altijd wat van zeggen? Wat doet en mag een vertrouwenspersoon?

Omdat leidinggevenden, managers en andere medewerkers naar alle waarschijnlijkheid nog maar weinig te maken hebben

gehad met zakelijk pesten, is het ook logisch dat zij niet weten hoe ze hier precies mee om moeten gaan. Het bieden van houvast hoe om te gaan met een dergelijke situatie als het jou of je collega overkomt of de signalen te kunnen herkennen voor leidinggevenden zodat deze eerder kan ingrijpen en erger kan voorkomen is dan erg prettig. De basislezing duurt ongeveer een uur met daarna ruimte voor vragen. De lezing kan ook op maat worden gemaakt voor een organisatie. Informeer naar de mogelijkheden via: stichting@pestenopdewerkvloer.nl

- **Voorlichting over pesten op het werk en de gevolgen**

We bieden ook de mogelijkheid voor bovenstaande lezing met een bijzondere aanvulling: het vertellen van een ervaringsverhaal. Voor het vertellen van de ervaringsverhalen zijn vrijwilligers die te maken hebben gehad met pesten op de werkvloer beschikbaar. Door het geven van de algemene informatie in combinatie met het vertellen van ervaringsverhalen verwachten we dat we het bewustzijn over dit probleem en de impact ervan bij de te bezoeken bedrijven groter is dan alleen met de lezing.



Stichting Pesten op de Werkvloer en VU-ADRIBA presenteren: Tweedaagse training

Ingrijpen bij ongewenst gedrag op het werk

Tijdens deze tweedaagse training leert u via interactieve kennisoverdracht, rollenspellen en oefeningen onderstaande vaardigheden. Hiermee kunt u direct aan de slag om ongewenst gedrag binnen uw organisatie te voorkomen en te verminderen en gewenst gedrag te stimuleren.

Diagnose

Hoe herken ik ongewenst gedrag?
Hoe kan ik dat zo goed mogelijk vastleggen (dossieropbouw)
Wanneer moet ik ingrijpen en hoe moet ik ingrijpen?
Wanneer moet ik externe hulp inroepen?
Hoe moet ik omgaan met de direct betrokken leidinggevende?

Aanpak

Herkennen achtergronden en vormen van pesten
Macht versus invloed onderscheiden
Strategieën van beïnvloeding aanleren
Bedrijfscultuur positief veranderen
Voorbeeldgedrag implementeren

Geïnteresseerd?

Voor meer informatie of het maken van een afspraak kunt u terecht bij:
Laura Willemse Stichting Pesten op de Werkvloer – stichting@pestenopdewerkvloer.nl
Marius Rietdijk VU-ADRIBA – m.rietdijk@adriba.nl



- **Workshop**
“Ondernemingsraden aan zet”

Nieuw vanaf september 2015: door samenwerking met instituut GAK kunnen we bij ondernemingsraden op bezoek met workshoptrainingen over wat hun rol kan zijn bij preventie en aan de orde stellen van ongewenst gedrag in de organisatie.



Ondernemingsraden zijn door hun contact met collega's en de aanwezigheid op de werkvloer, goed op de hoogte van wat er in een organisatie speelt. De OR is een verbindende factor tussen werkgever en werknemers. Voor een slachtoffer is het vanwege de emotionele betrokkenheid moeilijk om het onderwerp in de organisatie te bespreken. De angst voor verergering van het ongewenste gedrag, angst voor ontslag maakt het voor individuen lastig om adequaat te reageren.

Bij Ongewenst Gedrag binnen organisaties is er meestal meer aan de hand en dat vraagt een organisatiebrede insteek. Ondernemingsraden zijn vanwege hun betrokkenheid bij medewerkers uitermate geschikt om het probleem organisatiebreed op te pakken. Zij kunnen de directeur aanzetten tot beleid tegen pesten of kunnen

zelf met een initiatiefvoorstel komen. Ook kunnen Ondernemingsraden ervoor zorgen dat in Medewerker-tevredenheidsonderzoek (MTO) aandacht voor Ongewenst Gedrag op de werkvloer komt en bieden ze een luisterend oor voor slachtoffers.

Stichting Pesten op de werkvloer vindt het belangrijk om ondernemingsraden bij te scholen in beleid maken rond Ongewenst Gedrag binnen organisaties en te zorgen voor een actieve naleving. Ben je lid van een ondernemingsraad en wil je jouw OR aanmelden of meer informatie? Mail naar stichting@pestenopdewerkvloer.nl

- **Handleiding voor het opstellen van beleid omtrent ongewenst gedrag**

Beleid maken is heel belangrijk! Laagdrempelige hulp voor bedrijven die hier preventief op in willen spelen heeft de stichting samen met BING een handleiding gemaakt voor het opstellen van gedegen beleid omtrent ongewenst gedrag. Dit is bedoeld als onderdeel van het arbobeleid. Hierin staan onder andere voorbeelden van gedragscodes en protocollen over “hoe om te gaan met ongewenst gedrag op de werkvloer”. Deze handleiding is via de website www.pestenopdewerkvloer.nl te downloaden.



Voor bedrijven die te maken hebben met ongewenst gedrag is integriteit bij in te roepen hulp heel belangrijk. In elke professionele werkomgeving kunnen zich situaties voordoen in de omgang tussen medewerkers die als ongewenst worden beschouwd. Pesten op het werk, roddelen, discriminatie of (seksuele) intimidatie. Soms is een extern onderzoek naar de ernst en omvang van de ongewenste omgangsvormen wenselijk of zelfs noodzakelijk. BING verricht dergelijke onderzoeken.

- **Tweedaagse Training ingrijpen bij ongewenst gedrag**

Waarschijnlijk krijgt een P&O'er, leidinggevende, manager of andere verantwoordelijke medewerker in zijn of haar loopbaan slechts 1 à 2 keer te maken met pesten op de werkvloer of ander ongewenst gedrag. Niet verwonderlijk dat hij of zij dan vaak ook niet precies weet hoe hier mee om te gaan. Om ze direct concrete handvatten te kunnen bieden, is er een tweedaagse training ontwikkeld voor HRM, P&O, vertrouwenspersonen en leidinggevendenden:

“hoe te herkennen en wat te doen aan ongewenst gedrag” in samenwerking met de VU-Adriba.



- **Uitbreiding training met implementatie workshop**

Door Falke&Verbaan



Welke onderwerpen komen aan bod?

Het in kaart brengen wat speelt in uw organisatie rondom het thema;

De concrete aanpak van het project bij uw organisatie (stappenplan);

De aandachtspunten bij de implementatie van het project;

Het heldere inzicht in randvoorwaarden en de communicatie in de organisatie.

Wat is het resultaat?

- U weet waar de knelpunten zitten en wat de organisatie kan doen om deze op te lossen;
- U heeft een aanzet tot een projectaanpak om het thema pesten in de organisatie effectief aan te pakken

Kijk voor alle producten en informatie op www.pestenopdewerkvloer.nl

• Maatwerk masterclasses

De masterclasses gaan dieper in op het probleem zakelijk pesten en zijn geheel gericht op het bedrijf waar de masterclass gegeven wordt. Te verwachten valt dat bedrijven waarbij pesten op dat moment al speelt, hiermee direct geholpen kunnen worden. Bedrijven die het preventief inzetten kunnen hun productie verhogen en ziekteverzuim verlagen. Niet alleen bewustwording is een doel van de masterclass, ook gedragsverandering is hierin een belangrijk speerpunt. Het is een intensieve training waarbij een gedegen voorbereiding en inzet van het bedrijf gevraagd worden.



De masterclasses zullen zoveel mogelijk worden gegeven op locatie bij de bedrijven zelf. Om zo goed mogelijk bij de bedrijfspraktijk aan te sluiten, worden de masterclasses telkens op maat ontwikkeld door samenwerking van bij de stichting aangesloten professionals en het bedrijf. De masterclasses kunnen worden gegeven aan leidinggevenden, managers en afdelingen HRM en P&O.

• Seminar kennis en bewustwording

Samen met Falke & Verbaan en andere samenwerkingspartners gaan we een seminar organiseren in de week van de werkstress! Dat is van 16 t/m 19 november 2015.



Wat willen we met de seminar bereiken?

Met dit plan willen we de zakelijke doelgroep die met grensoverschrijdend gedrag te maken kan krijgen, concrete ondersteuning bieden en laten zien dat zij er niet alleen voor staan. Voortaan kunnen ze ergens terecht, hun verhaal en ervaringen delen met andere organisaties. Daarnaast willen we bedrijven in het algemeen bewust maken van het probleem pesten en ongewenst

gedrag op de werkvloer en hen stimuleren actief beleid te gaan voeren op dit gebied.



• Traject: Van een ongezonde bedrijfscultuur naar een positieve bedrijfscultuur!

Stichting Pesten op de werkvloer was uitgenodigd om mee te doen als expert om te kijken naar de aspecten bij het ontstaan van beroepsziekten.

‘De bedrijfscultuur op de werkvloer’ is van belang bij het voorkomen van beroepsziekten. Dit is een van de uitkomsten uit het nieuwe onderzoeksrapport van Panteia dat onlangs is verschenen.

En ook de relatie tussen werkgever en werknemer op de werkvloer kan een gunstige invloed uitoefenen op het voorkomen van welke beroepsziekte dan ook. In het onderzoek “Preventie van beroepsziekten” dat is uitgevoerd door Panteia en VHP Human Performance, is aan de hand van interviews met praktijkvoorbeelden en experts gekeken naar aspecten die in het algemeen een risico vormen voor het ontstaan van beroepsziekten.

Kernfactoren

Steeds meer werkgevers en werknemers zijn zich bewust van de directe oorzaken van beroepsziekten.



Het ontbreekt echter vaak aan kennis en bewustzijn van de meer indirecte factoren die van invloed kunnen zijn op het ontstaan van een beroepsziekte. Uit het onderzoek blijkt dat de belangrijkste factoren liggen op het niveau van de werkvloer.

Een aantal kernfactoren die uit het onderzoek naar voren kwamen zijn:

- De verantwoordelijkheid van de werknemer
- De mate van betrokkenheid van de werkgever en werknemer bij werk en beleid
- De heersende normen ten aanzien van gezond en veilig werken
- De sociale steun die de werknemer ervaart bij collega's en direct leidinggevende

Bron: www.arboportaal.nl

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het voorkomen van PSA als een belangrijk aandachtspunt. Op 1 juni heeft minister Asscher de aftrap gegeven voor het onderdeel aanpak pesten op de werkvloer van de PSA campagne.

Samen met onder andere Falke&Verbaan en het gedragscentrum Adriba van de VU zijn we een traject aan het ontwikkelen voor het structureel veranderen van een "ongezonde bedrijfscultuur" naar een "positieve bedrijfscultuur". Wanneer je een positieve omgeving weet te creëren voor medewerkers zijn deze dus niet alleen productiever maar hebben

ook bewezen minder kans op vrijwel ALLE beroepsziekten en is er nauwelijks voedingsbodemp aanwezig voor ongewenst gedrag. Vanaf september 2015 is de informatie voor dit traject beschikbaar op www.pestenopdewerkvloer.nl



Pesten op de Werkvloer

ADRI
Aubrey Daniels Research Institute
for Behavior Analysis

VU

- Beschikbaar maken en houden van gratis materiaal

De stichting Pesten op de werkvloer heeft al verschillende activiteiten ondernomen om pesten tegen te gaan of het als gespreksonderwerp binnen bedrijven op de kaart te zetten. Zoals de ontwikkeling van posters samen met Stichting Stoppestennu! om collega's te stimuleren over bepaald gedrag na te denken en hen zo te wijzen op hun verantwoordelijkheid. Deze posters kunnen bij beide stichtingen gratis worden gedownload. Op de achterzijde van dit magazine staat een voorbeeld. Totaal zijn er 5 verschillende posters.

We geven in samenwerking met Nolin uitgeverij 2x per jaar het Magazine Pesten op de Werkvloer uit, welke naar 700 bedrijven in Nederland wordt verzonden. Maar de digitale versies van de magazines zijn voor iedereen gratis te downloaden.

=Nolin=
Uitgevers B.V.



Stichting Pesten op de Werkvloer op de Televisie!

In het RTLnieuws van 18.00 en 19.30 op zondag 31 mei 2015

rtl**nieuws**



**AMBASSADEUR ANDRÉ EN VOORZITTER
LAURA WILLEMSE IN HET RTL 4 JOURNAAL !!!!**

19:30 - RTL Nieuws kijk
terug via <http://www.rtlx1.nl/#!/u/94653137-3b1b-3099-8e0a-1b407c5bc505>
vanaf 02.00 minuten



In het NOS 20.00 journaal!

'Meer pesterijen op werk door crisis'

NOS

Zo 31 mei, 18:04



Stichting Pesten op de Werkvloer

Het aantal Nederlanders dat op het werk wordt gepest, is de afgelopen jaren gestegen. Dat komt door de economische crisis, zegt voorzitter Laura Willemse van de Stichting Pesten op de Werkvloer.

"In onzekere tijden willen sommigen laten zien dat ze beter zijn dan anderen en dat gebeurt onder meer door collega's te pesten."

Morgen begint een publiciteitscampagne om pesten op de werkvloer bespreekbaar te maken. "Niemand praat erover. Het slachtoffer schaamt zich en wil zich niet laten kennen, de plaaggeest zegt niets en ook directies zwijgen."

Ontslag

Pesten op de werkvloer is meer dan zout doen in de koffie van een collega. Willemse: "Het kan uitschelden zijn, intimideren en isoleren. Vaak met grote gevolgen als depressies en posttraumatische stressstoornissen. Soms nemen slachtoffers ontslag en belanden in de WAO. Ook zelfmoord komt voor."

Hoeveel mensen precies op de werkvloer worden gepest is niet bekend. "Er zijn geen wetenschappelijke gegevens, maar we gaan uit van zo'n 500.000



Pesten is een taboe-onderwerp



werknemers. Van hen wordt een op de zes werknemers structureel gepest, eerst was dat een op de zeven." 'Banen die onder druk staan leiden soms tot slecht gedrag'

Gedragcode

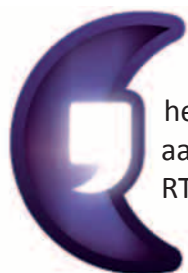
Willemse ziet dat tijdelijke krachten vaker de klos zijn dan personeel in vaste dienst. Ook leidinggevenden kunnen het mikpunt zijn. Dat de economische tegenwind het probleem erger heeft gemaakt, wil volgens Willemse niet zeggen dat de recessie de oorzaak is. "Dat is een bedrijfscultuur waarin het pesten een taboe kan zijn."

De campagne die dit moet doorbreken wordt morgen geopend door minister Asscher van Sociale Zaken. Hij doet dat in het Amphia Ziekenhuis in Breda dat een gedragscode heeft gemaakt tegen pesten op de werkvloer.



RTL Boulevard had ons in de uitzending op 1 juni 2015

RTLBoulevard heeft Stichting Pesten op de Werkvloer op bezoek, bekijk hier het item over pesten op het werk: <http://ow.ly/NJswr>



Umberto Tan had een mooi item over de campagne pesten op het werk aanpakken van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met onder andere Minister Asscher aan tafel! En ook hier waren wij te zien!

RTL late night terugkijken kan hier: <http://ow.ly/NKbCI>

RTL LATE NIGHT





Bron: *Het* **PAROOL**



Lekker collegiaal bezig ?



Denk eens over **JOUW** gedrag na !



www.pestenopdewerkvloer.nl



STOPPESTEN.NU