



Auteur: Laura Willemse, voorzitter Stichting Pesten op de werkvloer

Pesten op de werkvloer is zelden een individueel probleem

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 voor collega's voor schut zet. In 2014 waren een half miljoen werknemers het slachtoffer van pesterijen, waarvan 80.000 structureel (cijfers TNO). Pesten op de werkvloer leidt tot zo'n vier miljoen extra verzuimdagen per jaar. Dat levert werkgevers een kostenpost op van €900 miljoen aan loondoorbetaling. Tijd dus om hier serieus aandacht aan te besteden.

Een kwart van de werknemers is ooit wel eens gepest door collega's of leidinggevenden. Het gaat dan niet om plagerijen, maar om bijvoorbeeld uitschelden, intimidatie, buitensluiten en het achterhouden van belangrijke informatie. Slachtoffers verliezen het plezier in hun werk, raken gedemotiveerd, functioneren slechter en kunnen te maken krijgen met psychische problemen die uiteindelijk kunnen leiden tot (langdurige) uitval.

Groot taboe

Toegeven dat je gepest wordt op je werk is niet gemakkelijk. Er ligt voor volwassenen een groot taboe op om toe te geven de voetveeg te zijn en veel werknemers zoeken de schuld bij zichzelf. Slachtoffers schamen zich vaak en houden liever hun mond dan dat ze bij hun leidinggevende aan de bel trekken, of ze kunnen niet bij de leidinggevende terecht omdat dat juist degene is die pest.

Slechts 16% van de collega's neemt het op voor het slachtoffer, terwijl het hen lang niet altijd koud laat. Zien dat iemand gepest wordt, doet het niveau van je stresshormonen stijgen. Omstanders hebben er dus daadwerkelijk last van als iemand wordt gepest en dat leidt tot extra verzuim op de hele afdeling. Iedereen is slechter af in een bedrijfscultuur waar pesten voorkomt.

Verzielt groepsproces

Pesten wordt nogal eens weggewuifd. Het slachtoffer 'moet tegen een geintje kunnen' of weerbaarder worden. Pesten is echter een signaal van een verzielt groepsproces, waarbij ook de werkgever een verantwoordelijkheid heeft om dit op te pakken. Op de werkvloer komen grofweg twee vormen van pesten voor:

- Machtsmisbruik door de leidinggevende of hoger geplaatsten;
- Pesten door collega's, waarbij de spanningen in de groep op het slachtoffer worden afgereageerd.

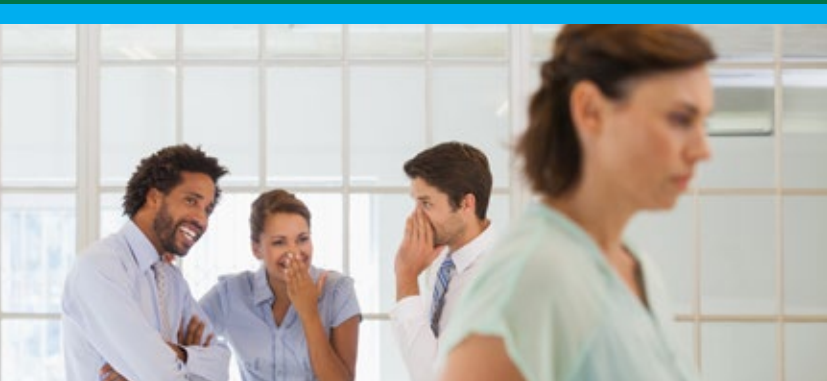
Pesten heeft ook alles te maken met status: hoe hoger je plek in de groep, des te veiliger je bent voor pesterijen en des te makkelijker je spanningen op anderen kunt afreageren. Daarom kan pesten zo hardnekkig zijn: als je iemand aanspreekt op zijn gedrag, doorbreek je de hiërarchie. Dat heeft als effect dat de pesterijen alleen maar heftiger worden totdat het slachtoffer bezwijkt of vertrekt. En dan komt er al snel een nieuw slachtoffer voor in de plaats.

Leiderschapsprobleem

Pesten is dus vooral een leiderschapsprobleem, hoewel het meestal wordt gezien als het probleem van het slachtoffer. Dat is niet zo vreemd: de meer machtigen in het bedrijf geven natuurlijk niet graag toe dat zij tekortschieten.

Een paar cijfers:

- Jaarlijks zorgt het pesten op het werk naar schatting voor ruim **vier miljoen** extra verzuimdagen per jaar. Structureel gepeste werknemers verzuimen namelijk drie keer meer dan collega's.
- Naar schatting is **1 op de 10** zelfmoorden het gevolg van pesten!
- Ongeveer **52%** van de slachtoffers van pestgedrag levert slechtere werkprestaties door de stress.
- **28%** van de gepeste werknemers heeft er een dagtaak aan de pester te mijden.
- **12%** van de gepeste werknemers verandert door het pesten van baan



Voorbeelden van bekend pestgedrag op het werk:

- Een collega doodzwijgen;
- Verbale intimidatie: vernederen, uitlachen;
- Over de collega roddelen of hem publiekelijk voor schut zetten;
- Voortdurend kritiek op het slachtoffer uitoefenen;
- De collega niet op de hoogte stellen van het tijdstip van de vergadering, verkeerde agenda mailen zodat hij niet of onvoorbereid bij de vergadering aanwezig is;
- De collega voortdurend uit zijn concentratie halen zodat hij minder presteert;
- Met de eer van een collega strijken wanneer hij goed werk heeft afgeleverd of een goed idee heeft;
- Pesterijen via social media of telefoon;
- Fysieke intimidatie, seksuele intimidatie, mishandeling;
- Afpersing: het slachtoffer moet geld of goederen aan de pester(s) geven of klusjes voor hen doen;
- Beschadiging, vernieling, diefstal of kwijtmaken van eigendommen van het slachtoffer;
- 'Grapjes' met het slachtoffer uithalen, zoals een muis in de broodtrommel stoppen of een scheetkussen op de stoel leggen.

Gevolgen voor het slachtoffer

Pesten maakt mensen flink ziek. Slachtoffers voelen zich machteloos, verliezen hun zelfvertrouwen en durven uiteindelijk niet meer naar het werk te gaan.

In ernstige gevallen raakt de werknemer depressief of krijgt hij zelfmoordideeën. Ook kan het slachtoffer last krijgen van slapeloosheid, hoofdpijn, rugpijn, hartkloppingen, trillen, buikpijn en huilbuien.

Gevolgen voor het bedrijf

De gevolgen voor het bedrijf zijn groot, niet alleen de financiële consequenties van het hogere ziekteverzuim van de gepeste werknemers komen voor rekening van de werkgever. De gevolgen van pesten reiken veel verder: de sfeer op het werk lijdt eronder en die onveilige sfeer zorgt voor fouten, slechte communicatie en minder vernieuwing doordat niemand durft op te vallen.

Wat kun je als werkgever doen?

1. Creëer een open en veilige werksfeer, waarin werknemers eventuele problemen bespreekbaar durven te maken.
2. Bied leidinggevenden trainingen aan waarbij ze leren hoe je pestgedrag signaleert en ze leren een constructief gesprek te voeren met pester en gepeste.
3. Stel tijdens functioneringsgesprekken frequent verzuim aan de orde. Vraag door en bied hulp aan.
4. Houd een voorlichtingscampagne over pesten. Dit maakt het bespreekbaar en maakt alle werknemers bewust van de ernst van het probleem. Laat merken dat u pestgedrag niet tolereert.
5. Maak een pestprotocol.
6. Stel een (externe) vertrouwenspersoon aan. Deze hoort aan, adviseert en brengt de betrokken partijen om tafel.
7. Eventueel kan het een oplossing zijn om de afdeling anders in te richten: haal het groepje pesters uit elkaar, of geef het slachtoffer of de dader een andere plek. Let op dat dit geen promotie voor de dader betekent en het pesten dus wordt beloond. Voorkom ook dat de pester een nieuw slachtoffer zoekt.

Meer informatie:

www.pestenopde.werkvloer.nl

