

Aanpakken pestkoppen en treiteraars loont

Toine AI – 04/05/07, 02:47

'Het is ongelooflijk hoe vindingrijk mensen zijn in het bedenken van manieren om elkaar te pesten. Er is echt niets wat nog niet is geprobeerd.' Joanna Pike is oprichter van de stichting Stop Mobbing: 'Het overkomt iedereen....'

In Nederland klaagt een op de zes werknemers over (seksuele) intimidatie, pesterij en agressie. Uit recent Brits onderzoek blijkt een op de drie werknemers te worden geïntimideerd. Bij de Nederlandse politie zeggen twee van de vijf medewerkers het afgelopen half jaar door collega's te zijn gepest. En een op de vijf minstens een keer per week.

Pesten is van alle tijden, maar de gevolgen ervan kosten het bedrijfsleven en de samenleving jaarlijks handenvol geld. Nederland telt ongeveer negentigduizend ziekmeldingen per jaar in verband met een arbeidsconflict. Pesten en intimidatie kosten een gemiddelde organisatie 45 duizend euro aan ziektegeld, vervangingskosten en juridische kosten.

Vreemd genoeg doen weinig bedrijven hun best wangedrag te voorkomen. Terwijl dat de betrokkenheid van de medewerkers zou verhogen, wat weer een positief effect heeft op de winstgevendheid en de klanttevredenheid. In de praktijk erkennen bedrijven het probleem vaak niet. Personeelsmedewerkers volgen nog wel een training, maar niet degenen die er het meest aan zouden hebben: de managers en de leidinggevendenden. Daarnaast durven slachtoffers er niet voor uit te komen dat ze worden gepest of geïntimideerd.

Pike: 'Die denken vaak dat het wel meevalt. En daders praten hun gedrag goed door te zeggen dat het maar een geintje is. Maar als je collega's bij elke lunch van tafel opstaan zodra jij aanschuift, is dat bikkelhard.'

Leidinggevendenden blijken vaak dader, of gaan meedoen. Anderen herkennen een risicosituatie vaak niet of weten niet hoe ze moeten ingrijpen. Psychologen verstaan onder pesten: systematisch vernederend en intimiderend gedrag van een groep, gericht tegen één persoon met als gevolg dat die persoon buiten de groep wordt gedreven. Aanleiding kan een onschuldig voorval tussen collega's zijn. 'Wanneer een groep collega's een ander uitsluit, heeft de groep begeleiding nodig. Iedere leidinggevende zou basale kennis over groepsgedrag moeten hebben. Maar als de situatie al een tijdje duurt, kan bijsturen ook voor een getrainde coach lastig zijn', aldus Pike.

MEER OVER

Economie



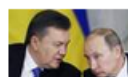
Snowden: NSA gaf EU-lidstaten 'juridisch advies'



Vrouw van bijna 30 verdient meer dan man



Tanken bij grenspomp nog verder gekelder



DNB houdt Oekraïens en Russisch witwassen via Nederland in de gaten

Andere risicosectoren zijn de gezondheidszorg en de horeca, waar meer kans is op fysiek contact tussen collega's, maar ook tussen de medewerker en de klant. In die sectoren is men zich vaak onvoldoende bewust van wat seksuele intimidatie is en waar de grens ligt. Hol: 'Vrouwen vinden iets in de regel eerder ontoelaatbaar dan mannen. De grens ligt waar de geïntimideerde partij hem trekt. Voor pestgedrag geldt hetzelfde.'

Bewustwording helpt bij het bevorderen van goed gedrag. Het gezamenlijk ontwikkelen van een gedragscode op basis van discussies tussen collega's leidt tot begrip, aldus Hol. 'Verscheidene ministeries hebben dat zo gedaan. Het gaat er niet om exact te beschrijven wat ongewenst gedrag is, maar om de gedachte erachter. Als mensen die begrijpen, houden ze zich eerder aan de regels.'

Als de baas een klacht krijgt wegens agressief gedrag van een medewerker, pesterijen of seksuele intimidatie, dan is hij wettelijk verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen. Bijvoorbeeld iemand van de afdeling personeelszaken.

Daarnaast moet hij een klachtencommissie instellen, die de klacht zal onderzoeken. Een klein bedrijf moet daarvoor iemand van buiten inhuren, want de commissie moet onafhankelijk zijn.

'Bij kleine bedrijven betekent zo'n klacht bijna altijd ontslag voor de klager. Overplaatsen is niet mogelijk en de dader kan ook de directeur-eigenaar zijn en die ontsla je niet zo makkelijk', aldus Marcus Draaisma van Palthe Oberman Advocaten.

'Het bewijs is in dit soort zaken altijd de bottleneck. Want om de werkgever een verwijt te kunnen maken, moet je als medewerker kunnen aantonen dat deze onvoldoende heeft gedaan tegen het wangedrag. En als slachtoffer moet je eerst een klacht neerleggen bij de werkgever, anders kan hij er niets aan doen. Daarna kun je bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie inschakelen. Je kunt als gepeste werknemer ontbinding van het arbeidscontract vragen via de rechter en een ontslagvergoeding eisen.'

Draaisma: 'Met name kleinere bedrijven zouden dus meer moeten doen om het antipestbeleid bij de medewerkers tussen de oren te krijgen. Het voorkomt niet alleen dure ontslagzaken en beter nog: het verbetert de werksfeer.'

Stans de Haas, Miriam Zaagsma, e.a., Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006, Eburon, Delft, 2007 ISBN 9789059721715