

Tips

Pesten op het werk

In Nederland worden naar schatting tussen de 250.000 en 350.000 mensen structureel gepest op het werk. De gevolgen kunnen ernstig zijn, tot zelfmoord aan toe. Alle reden voor de OR om hier aandacht aan te besteden.

Koen Zonneveld, partner van Merlijn Training & Advies,
koen@breinvoorkeuren.nl



ILLUSTRATIE: AREND VAN DAM

Wat is pesten?

Volgens de gezaghebbende Zweedse psycholoog en psychiater Heinz Leymann is er sprake van pesten als iemand:

- doelwit wordt van anderen;
- herhaaldelijk en gedurende langere tijd, ofwel: systematisch, wordt geïntimideerd, aangevallen, sociaal geïsoleerd of vernederende taken moet verrichten;
- in een mindere positie wordt gedrukt en moeite heeft zichzelf te verdedigen.

Er is géén sprake van pesten als de gebeurtenis op zichzelf staat, en evenmin als twee gelijkwaardige partijen met elkaar in conflict zijn.

Neem signalen serieus

Neem signalen van agressie en geweld serieus. Het komt regelmatig voor dat collega's het idee hebben dat pesten 'er nu eenmaal bij hoort'. En dat je als medewerker weerbaar moet zijn, er tegen moet kunnen. Maar dat is beslist niet altijd zo, met alle mogelijke gevolgen van dien. De signalen kunnen het startpunt zijn om beleid op te stellen.

Pesten in RI&E

De OR kan erop letten dat pesten in de risico-inventarisatie- en evaluatie (RIE) wordt geïnventariseerd. Vooral in de wat oudere RIE-instrumenten staan vaak geen vragen over dit risico omdat pesten pas vanaf 1 januari 2007 in de Arboret is opgenomen.

Plan van aanpak

De OR kan mede bepalen welke maatregelen genomen zullen worden. Bijvoorbeeld:

- De bedrijfsleiding uit laten dragen dat pesten niet geaccepteerd wordt. Daarbij hoort een beleid met duidelijke sancties (schorsing, officiële waarschuwing).
- Leidinggevenden trainen en coachen. Zij spelen een cruciale rol in het voorkomen en beheersen van pesten. Zij zullen als eerste moeten worden getraind, zeker als het de eerste keer is dat zij met pesten te maken krijgen.
- Voorlichting geven aan medewerkers. Dat is niet alleen verplicht, maar ook erg verstandig. Het kan bijdragen aan het ontstaan van een anti-pestcul-

tuur in het bedrijf. Als het pesten van klanten kan komen, moeten ook de klanten worden ingelicht over maatregelen en geldende gedragsregels.

- Incidenten pesten registreren. Zoals voor elk risico geldt ook hier: meten is weten. Op basis van registratie kan er nog beter beleid worden gemaakt.
- Een vertrouwenspersoon instellen. Medewerkers die gepest worden, moeten bij een goed bereikbare en deskundig opgeleide vertrouwenspersoon terecht kunnen. Een goede vertrouwenspersoon weet precies wat zijn of haar rol is.
- Een klachtenregeling opstellen. Die draagt bij aan een gevoel van veiligheid in het bedrijf. Het kan willekeurig bij de afhandeling van klachten voorkomen.
- Pesten op de agenda van het werkoverleg zetten. Zeker als er een incident heeft plaatsgevonden, maar ook als geregeld aandachtspunt kan dit bijdragen aan het doorleven van normen en waarden in het bedrijf.
- Beleid toetsen. Zorg ervoor dat het beleid getoetst wordt aan ervaringen en zo nodig wordt bijgesteld. ○