



Dag tegen het pesten

Pesten komt helaas erg vaak voor. En niet alleen bij kinderen. Ook op het werk. Pesten op het werk is een hardnekkig probleem in onze samenleving. Onderzoek door TNO laat zien dat meer dan 500.000 werknemers er mee te maken krijgen. Zelfs 1,2 miljoen werkenden hebben te maken met pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld. Dat zijn enorme aantallen. Met veel persoonlijk leed.

Wat is pesten eigenlijk?

Het is een vorm van agressie waarbij één of meer personen de intentie hebben een ander herhaaldelijk en langdurig schade toe te brengen waarbij de macht ongelijk verdeeld is. Het slachtoffer kan zich meestal niet verdedigen. Pesten vindt altijd plaats in een ongelijke situatie. Meerdere collega's tegen één andere collega of een leidinggevende tegen een medewerker.

Het creëert een onveilige sfeer in de organisatie die het werkklimaat op een negatieve wijze aantast. Het kan grote psychische en mentale gevolgen hebben en jarenlange schade veroorzaken bij de medewerker.



Hoe uit het pestgedrag zich:

- ✓ Door organisatorische maatregelen zoals het geven van zinloze taken of een opzettelijk verkeerde beoordeling vanuit management
- ✓ Sociale isolatie door een medewerker te negeren, buiten te sluiten en niet te groeten
- ✓ Inbreuk op de privacy door te imiteren of iemand belachelijk te maken
- ✓ Agressief gedrag zoals schreeuwen, vloeken, intimidatie en zelfs fysieke agressie
- ✓ Roddelen

De gevolgen van pesten zijn groot. En niet alleen voor de medewerker die gepest wordt, maar ook voor de organisatie als geheel. >>>

STOP PESTEN NU!



Voor de medewerkers zijn deze gevolgen divers en heel intens:

1. Negatieve emoties als woede, angst en verdriet
2. Twijfel aan jezelf, aan je eigen kunnen en aan wie je bent
3. Psychosomatische klachten als hoofd- en buikpijn, hartkloppingen en hoge bloeddruk
4. Psychische problemen zoals slaapproblemen, depressieve klachten en burn-outklachten
5. Psychische stoornissen als angststoornissen en depressie
6. Verminderde betrokkenheid, motivatie en productiviteit
7. Verzuim
8. Ontslag

De organisatie krijgt door het pestgedrag te maken met:

1. Verminderde productiviteit
2. Verminderde betrokkenheid
3. Meer verzuim. Gemiddeld neemt een slachtoffer van ongewenst gedrag 7 extra verzuimdagen op
4. Hoger verloop
5. Negatieve werksfeer
6. Ongewenste cultuur
7. Slecht imago

Het is ziekmakend voor zowel de medewerker als de organisatie als geheel. Het verpest de werksfeer en de productiviteit heeft er enorm onder te lijden. Wat kun je als werkgever doen aan het voorkomen van ongewenst gedrag? Stel duidelijke normen en maak afspraken over gewenst gedrag. Draag dat actief uit, geef als leidinggevende het goede voorbeeld en grijp direct in als pesten wordt geconstateerd. En bied steun aan de medewerker die gepest wordt.

Wat zegt de Arbowet?

Ook in de Arbowet wordt aandacht geschonken aan pesten. Het wordt omschreven als intimiderend gedrag met een structureel karakter van één of meer werknemers gericht tegen één of meerdere werknemers die zich niet kunnen verdedigen. Het kan gaan om woorden, gebaren, handelingen en bedreigingen met het doel opzettelijk te kwetsen en te vernederen. Het valt onder 'psychosociale arbeidsbelasting'.

Werkgevers zijn op grond van deze wet verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is om deze vorm van arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. In de Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) worden deze risico's in kaart gebracht. Daarmee is de RI&E een belangrijk instrument in het duiden van risico's en het nemen van maatregelen ter voorkoming van pesten. Een werkgever heeft een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving en bescherming van de psychosociale arbeidsbelasting. Dat betreft niet alleen pesten, maar ook agressie, geweld, arbeidsconflicten, seksuele intimidatie en werkdruk.

Wat te doen?

Het is voor een organisatie van groot belang om een actuele RI&E te hebben. Dit is het fundament voor het arbobeleid. En geeft een duidelijk beeld van de zaken waarmee u aan de slag moet. Is uw RI&E nog up to date?

Neem iedere melding van onveiligheid zeer serieus. Niet iedere medewerker wil daarover in gesprek met zijn leidinggevende. Soms omdat de leidinggevende onderdeel is van het onveilige gevoel. Bij de aanpak van ongewenste omgangsvormen kan de werkgever een vertrouwenspersoon inschakelen en de mogelijkheid bieden van een onafhankelijk gesprek. Samen met de medewerker kan worden gezocht naar oplossingen. Een vertrouwenspersoon draagt bij aan een open en goede werksfeer en helpt bij het voorkomen van ongewenst gedrag.



Wij ondersteunen u graag! Zowel bij het opstellen van een RI&E als met het bieden van een vertrouwenspersoon. Zodat uw medewerkers in een veilige omgeving hun werk kunnen doen. Neem gerust contact met ons op. Ons telefoonnummer is 0547 - 284800. Of kijk op aenk.nl