



› **AANPAK PESTEN**

Roadmap voor ondernemingsraden | Emmerik, M.L. (Martijn) van

TNO innovation
for life

PROGRAMMA

- › Context: Pesten
- › Roadmap & Stellingen
 - › Route 1
 - › Route 2
 - › Route 3
- › Voorbeeld / demonstratie

Ongewenst gedrag

Extern:

klanten,
patiënten,
gasten,
passagiers
...

Intern:

collega's,
leidinggevende

Ongewenst gedrag

Intimidatie

Fysieke agressie

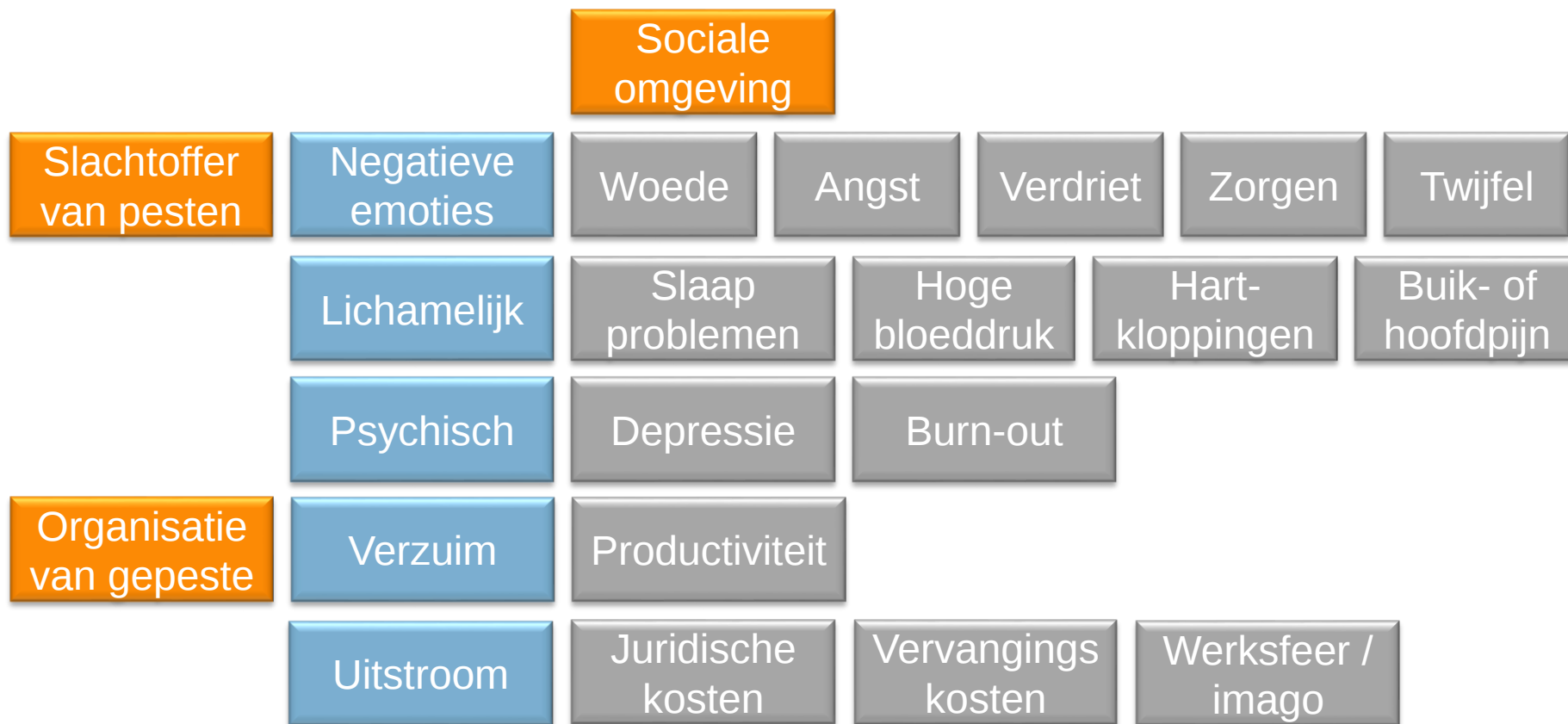
Seksuele intimidatie

Discriminatie

Pesten



Ongewenst gedrag	Fysiek	Bedreigen / aanvallen
Intimidatie	Non-verbaal	Informatie achterhouden
Fysieke agressie	Verbaal	Bespotten / uitschelden
Seksuele intimidatie	Bij herhaling negatief, Niet tegen te verdedigen	Practical jokes
Discriminatie		Negeren / buiten sluiten
Pesten		Bekritisieren / roddelen



Aanpak pesten

Roadmap voor Ondernemingsraden

← Terug naar
startpagina

Route 1

Route 2

Route 3

Dit zegt de wet

Verantwoording

Pesten op het werk is een serieus probleem!

Pesten op het werk is een serieus probleem. Bijna een half miljoen werknemers wordt wel eens gepest door leidinggevenden of collega's. Organisaties en de werkvloer zijn zelf verantwoordelijk voor het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving voor hun werknemers. Met de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) in de hand kan de OR hier bij helpen.

De OR heeft volgens deze wet onder meer de algemene taak om:

- goede arbeidsomstandigheden te bevorderen
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen te stimuleren;
- discriminatie tegen te gaan.

Pesten, wat is het?

Doel van deze roadmap

Bij elk van deze routes is het doel om OR-leden:

- stapsgewijs door de verschillende opties te leiden;
- handige tips te geven waarmee ze zelfstandig aan de slag kunnen;
- voorbeelden te geven uit de praktijk.

In deze roadmap beschrijven we drie routes die een OR kan bewandelen om deze taak op te pakken:

Route
1

Hulpvraag van medewerkers

Een slachtoffer van pestgedrag vraagt hulp of een medewerker doet melding van signalen van pestgedrag

Organisatie vraagt OR

Het management heeft maatregelen tegen pestgedrag opgesteld en wil de instemming van de OR

Route
2

Route
3

Initiatief OR

De OR neemt zelf initiatief om voorstellen te doen aan het management om pesten te voorkomen.

ROUTE 1: HULPVRAAG MEDEWERKER

- › **Cathy neemt contact op met de OR van uw organisatie.**
- › Ze is sinds kort in dienst als productiemedewerkster. Al in haar eerste werkweek ontstond er een meningsverschil met een collega die het gesprek besloot met de woorden: 'Weet je wat jij bent? Een muts op poten!'
- › De andere collega's moesten daarom lachen en deden ook nog eens een duit in het zakje. Cathy accepteerde dit niet, protesteerde en werd boos.
- › **Resultaat:** De collega's laten haar steeds links liggen en kleineren haar voortdurend door vergelijking met andere vrouwelijke productiemedewerkers in de fabriek: 'Dat zijn tenminste competente wijven, die zitten niet de hele dag te jammeren!' Op allerlei vragen die ze heeft over het werk, krijgt ze het antwoord: 'Dat snap jij toch niet. Zet jij maar koffie'...:

STELLINGEN ROUTE 1

- › De OR kan het beste een sessie organiseren met de collega's en het slachtoffer
- › De OR heeft geen inbreng in de oplossing van individuele problemen.

TIPS

OR is er niet voor het zélf oplossen van specifieke gevallen

Medewerker

- › Luisteren (niet oordelen)
- › Verwijzen naar personen en partijen die kunnen helpen
- › Vinger aan de pols houden

Werkgever

- › Vragen stellen over pestbeleid (zonder specifieke personen te noemen)
- › Werkgever vragen om nieuwe maatregelen op te stellen
- › Zelf met nieuwe maatregelen komen

ROUTE 2: VRAAG VAN DE ORGANISATIE

- › Nadat I-SZW er op wees dat de rol van vertrouwenspersoon in de organisatie niet duidelijk geregeld was wilde de bestuurder dat verbeteren. Nu vraagt ze op basis daarvan aan de COR of deze kan instemmen met het nieuwe beleid met betrekking tot de inzet van vertrouwenspersonen. Dit is nieuw terrein voor de COR. Wat te doen?

STELLINGEN ROUTE 2

- › Alleen een extern bureau is geschikt om pestbeleid te evalueren. De OR staat te dicht bij de organisatie.
- › De OR is bij uitstek de partij die het pestbeleid moet evalueren. Want de OR kent de organisatie het beste.

TIPS

- › Werkgevers hebben de plicht om beleid te voeren om PSA (waaronder Pesten) te voorkomen.
- › Zorg dat er een plan van aanpak komt en dat de werknemers worden voorgelicht.
- › Het is belangrijk om als OR voldoende kennis te hebben. Ga op cursus of schakel externe expertise in.
- › Bedenk waar je als OR invloed en inspraak op wilt uitoefenen
- › Spreek duidelijke evaluatiemomenten af met heldere criteria.

ROUTE 3: EIGEN INITIATIEF

- › In een gemeentelijke organisatie waar wel aandacht was voor het onderwerp pesten bleek na onderzoek dat het personeel zich toch onvoldoende veilig voelde en weinig vertrouwen had in de organisatie.
- › De OR heeft op eigen initiatief een advies opgesteld richting de organisatie. Hierbij pleitte de OR nadrukkelijk voor méér aandacht voor het onderwerp pesten.

STELLINGEN ROUTE 3

- › Het tegengaan van pesten is een vanzelfsprekend onderdeel van het beleid over ongewenste omgangsvormen
- › Apart beleid op pesten is noodzakelijk!

TIPS

- › Bespreek cultuur, omgangsvormen, ongewenst gedrag en pesten nadrukkelijk met elkaar in de OR.
- › Neem als OR actief deel aan een arbocommissie of arbowerkgroep.
- › Mochten er dringende situaties zijn overleg dan ook, buiten de officiële overlegmomenten om, met de bestuurder.
- › Vorm als OR een team en treed eenduidig naar buiten toe.
- › Vraag als OR om advies en feedback, evt. ook door een externe persoon/organisatie,
- › Wees niet bang als OR. Maak optimaal gebruik van de vele mogelijkheden en bevoegdheden die je als OR hebt.
- › Raadplaag regelmatig je achterban.

DE ROADMAP



www.arboportaal.nl



› **BEDANKT VOOR UW AANDACHT**

Voor meer inspiratie:
TIME.TNO.NL

TNO innovation
for life