

# VERTROUWENS BERICHTEN

Mei 2016



Vertrouwensmensen.nl

## VERTROUWENSBERICHTEN

*is een periodieke uitgave van ons netwerk.*

*Er staat informatie in over omgangsvormen die van belang kan zijn voor organisaties en voor functionarissen die in organisaties te maken hebben met veiligheid en werkrelaties. Behalve nieuwe regelgeving melden we ook incidenten en ontwikkelingen die ogenschijnlijk niet direct van invloed zijn op concrete organisaties, maar die wel aan het denken zetten over de complexiteit van preventie bij ongewenst gedrag en integriteit.*

*Bijdragen zijn welkom. Hoe meer ogen, hoe meer zicht. We nodigen u uit deze te sturen naar [louis@vertrouwensmensen.nl](mailto:louis@vertrouwensmensen.nl) of naar één van de vertrouwenspersonen op de website [www.vertrouwensmensen.nl](http://www.vertrouwensmensen.nl).*

### Ondersteuning om onderwerp agressie in opleidingen op te laten nemen



Professionals in de (jeugd)zorg kunnen in hun dagelijkse werk te maken krijgen met agressief gedrag van cliënten, hun familieleden of anderen. Het is belangrijk dat een aankomend hulpverlener goed voorbereid worden op deze praktijk door tijdens hun opleiding al te leren over het thema agressie. Werkgevers- en werknemersorganisaties bieden daarom gratis ondersteuning bij het opnemen van het onderwerp agressie in het kleeraanbod van zorg- en sociaal agogische opleidingen. Dat meldt VGN.

Binnen het huidige werkveld moeten professionals in staat zijn om professioneel te handelen binnen het integrale anti-agressiebeleid van de organisatie. Nu blijkt het in de praktijk niet vanzelfsprekend en gemakkelijk om met collega's te praten over een gevoel van onveiligheid op de werkvloer. "Daarom is het van groot belang dat aankomende zorgprofessionals zo vroeg mogelijk, dus in de opleiding, leren om met elkaar de dialoog aan te gaan over veiligheid", zegt Frank Bluinck, directeur VGN.

Onderwijsinstellingen in mbo, hbo en wo kunnen kosteloos door een onderwijskundige ondersteund worden. Met de ondersteuning wordt het leeraanbod in zorg- en sociaal agogische opleidingen zo ingericht dat iedere toekomstige (jeugd)zorgprofessional volledig is toegerust op het voorkomen van en omgaan met agressie in de praktijk. Wanneer onderwijsinstellingen hier behoefte aan hebben is het ook mogelijk om praktische hulp te krijgen bij het selecteren van leermateriaal, het ontwikkelen van nieuwe leermiddelen of het begeleiden van docenten. In de [brochure](#) is hierover meer informatie te vinden.

Bron: [www.nationaleonderwijsgids.nl](http://www.nationaleonderwijsgids.nl)

## **Helpt zorgmedewerkers te maken met agressie**

Meer dan de helft van de zorgmedewerkers heeft te maken met agressie. 'Spring bij als je ziet als je collega wordt aangevallen door patiënten.'



Zorgmedewerkers die alleen werken lopen een groter risico.

Uit een enquête van beroepsvereniging Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland (V&VN) blijkt dat 52 procent van de verzorgenden en verpleegkundigen te maken krijgt met agressie. 17 procent heeft hier dagelijks meer te maken. Bij 26 procent komt het wekelijks voor. In totaal vulden 600 zorgmedewerkers de enquête in.

### *Extra gevaar*

Zorgmedewerkers die alleen of in kleine groepjes werken -zoals wijkverpleegkundigen die op huisbezoek gaan- lopen een groter risico om slachtoffer van agressie te worden, meldt het AD. 'Deze medewerkers moeten sneller en adequater ondersteund worden. Zorg dat plekken veiliger worden, kijk naar alarmering. Het is belangrijk altijd aangifte te doen. Laat zien dat je achter je mensen staat en bied goede nazorg', aldus V&VN-voorzitter Henk Bakker.

### *Steun van leidinggevende bij agressie*

De voorzitter vindt de resultaten van de enquête schokkend: 'We moeten agressie op geen enkele wijze normaal gaan vinden.' In een blog op Skipp riep hij onlangs op om samen sterk te staan tegen agressie: 'Je kunt het niet alleen. Daarom is het belangrijk dat leidinggevenden optreden als dat nodig is. Ook de steun van werkgevers is hard nodig bij de aanpak van agressie in de zorg.' V&VN roept zorginstellingen op om hun medewerkers hierbij te helpen. 'Maar misschien wel het belangrijkste is dat je als zorgprofessional ook voor elkáár kunt zorgen. Spring bij als je ziet dat een collega lastig wordt gevallen door patiënten of hun naasten. En durf je leidinggevende hierop aan te spreken. Samen sta je sterk in je werk.'

Bron: [www.zorgwelzijn.nl](http://www.zorgwelzijn.nl)

## **Minder meldingen van geweld, meer van seksueel misbruik in onderwijs**

Ook werd er vaker melding van discriminatie gedaan.

Er werden in het schooljaar 2014/2015 zowel van fysiek als psychisch geweld minder meldingen gedaan aan vertrouwensinspecteurs van de Inspectie van het Onderwijs. Wel steeg het aantal meldingen van seksueel misbruik met 30 procent. Dat meldt de Onderwijsinspectie in een woensdag gepubliceerd rapport.

Hiermee komt het aantal gemelde incidenten van seksueel misbruik weer in de buurt van schooljaar 2012/2013, toen dat 102 maal werd geregistreerd. Daarnaast nam afgelopen schooljaar ook het aantal meldingen van discriminatie toe, van 19 naar 52 gevallen.

De grootste toenames van meldingen van seksueel misbruik en discriminatie waren te zien in het voortgezet onderwijs en het mbo. Registraties van discriminatie stegen daarnaast ook in het basisonderwijs.

### *Extremisme*

Radicalisering werd in het vorige schooljaar tien keer geregistreerd, ten opzichte van twee gevallen het jaar ervoor. Voor het eerst ontvingen scholen meldingen van leerlingen die zich mogelijk bij jihadistische bewegingen in Syrië wilden aansluiten.

Het totaal aantal gedane meldingen liep terug van 2,182 naar exact tweeduizend. Seksuele intimidatie werd iets vaker geregistreerd (van 249 naar 254) en betrof vooral „ongewenste hinderlijke aanrakingen” of ongewenst gedrag op sociale media. Het aantal meldingen van psychisch geweld liep terug van 1.174 naar 1.098, die van lichamelijk geweld van 543 naar 426.

#### *Vaker leraar betrokken*

Bij meldingen van seksueel misbruik en seksuele intimidatie was vorig schooljaar ook vaker (in een op de drie gevallen) een docent of andere medewerker betrokken dan in het jaar ervoor. De Onderwijsinspectie noemt „de stijging van incidenten zorgelijk en benadrukt dat scholen ervoor moeten zorgen dat hun leerlingen zich veilig kunnen voelen”. De inspectie schrijft:

“Wettelijk zijn schoolbesturen en scholen verplicht om zorg te dragen voor de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen. De inspectie roept scholen daarom op om werk te maken van gedragscodes voor hun leraren, niet-onderwijzend personeel en leerlingen. Verder moeten scholen en andere onderwijsinstellingen passende seksuele voorlichting geven, zorgen voor de weerbaarheid van leerlingen en onveilige situaties voorkomen.”

Bron: [www.nrc.nl](http://www.nrc.nl)

#### **Kwart docenten voortgezet onderwijs slachtoffer agressie**



Bijna een kwart van de docenten in het voortgezet onderwijs heeft in 2015 te maken gehad met verbaal en/of fysiek geweld door leerlingen. Dat maakt [onderwijsvanmorgen.nl](http://onderwijsvanmorgen.nl) bekend op basis van onderzoek door DUO en het Algemeen Dagblad.

Het gaat om fysiek en/of verbaal geweld door leerlingen en ouders. 1083 leraren en docenten (waarvan 652 werkzaam in het voortgezet onderwijs) zijn met behulp van een online vragenlijst ondervraagd over hun ervaringen met geweld en agressie in het onderwijs. De vragenlijst is samengesteld in samenwerking met het Algemeen Dagblad. Om voldoende respondenten te realiseren, werd gebruik gemaakt van de onderwijsdatabase van DUO Onderwijsonderzoek.

#### *Frequentie*

In totaal kreeg in 2015 bijna een kwart van de docenten te maken met verbaal en/of fysiek geweld door leerlingen. Bij 2 procent van de gevallen ging het om fysiek geweld, zoals duwen (5 procent van deze groep), slaan (1 procent) en schoppen (1 procent). Ook gebeurde het dat met pennen, meubels en andere voorwerpen naar docenten werd gegoid.

Bij verbaal geweld ligt het percentage een stuk hoger. Daar kreeg 22 procent van de docenten het afgelopen jaar mee te maken. Meestal ging het om schelden, maar ook grof en/of obscene taalgebruik, intimidatie en het dreigen met vernieling van (persoonlijke) spullen kwamen voor. Denk hierbij onder meer aan schreeuwen, het dreigen met lichamelijk geweld of het verspreiden van roddels over de docent.

#### *Aanleiding*

De meest voorkomende aanleidingen voor fysieke en/of verbale agressie tegen docenten is het aanspreken op (onacceptabel) gedrag of de werkhouding van een leerling. Ook geven docenten aan door leerlingen geïntimideerd te worden als reactie op straf of het afpakken van de mobiele telefoon. Daarnaast komen leerlingen ook uit onvrede over een

beoordeling fysiek of verbaal uit de hoek. Tot slot spelen soms ook psychische problemen (zorgleerlingen) een rol.

#### *Persoonlijke gevolgen*

Voor 57 procent van de docenten heeft de fysieke en/of verbale intimidatie geen persoonlijke gevolgen. Toch geeft een kwart van de respondenten uit het voortgezet onderwijs aan minder plezier in het werk te hebben sinds de confrontatie met geweld en is 9 procent naar eigen zeggen zelfs minder goed in zijn of haar werk geworden. Onder de andere gevolgen – de overige 18 procent – vallen onder meer het verwisselen van baan/school, het voeren van ondersteunende gesprekken met collega's en het weigeren van lesgeven aan de betreffende leerling.

#### *Reactie na incident*

73 procent van de docenten bespreekt na fysiek en/of verbaal geweld het incident met de leerling. Soms vindt ook een gesprek plaats met de teamleider/mentor en/of de ouders en in enkele gevallen is er sprake van schorsing. 5 procent van de docenten doet niets na een incident en bij 21 procent van de respondenten uit het voortgezet onderwijs is de omgang met de leerling na het voorval verstoord geraakt. De vertrouwensband met de leerling is dan verzwakt, de leerling krijgt niet langer (extra) aandacht of de docent houdt meer afstand ten opzichte van de leerling.

Bron: [www.beveiligingsnieuws.nl](http://www.beveiligingsnieuws.nl)

### **Een op de negen middelbare scholieren gepest**



Bijna 11 procent van de leerlingen in het voortgezet onderwijs zegt de afgelopen drie maanden te zijn gepest. Dat komt neer op drie kinderen per klas van 27.

De cijfers komen naar voren uit een onderzoek door de GGD's en het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. Bijna 100.000 kinderen uit de tweede en vierde klas van de middelbare school vulden digitaal vragen in over hun leefstijl en gezondheid. Daaronder waren ook vragen over het gebruik van sociale media en pesten.

#### *Spugen*

8,2 procent van de jongeren zegt zich zelf schuldig te hebben gemaakt aan pesten op school. Dat gebeurt bijvoorbeeld in de vorm van schelden, vervelende berichtjes sturen, spugen of iemand buitensluiten. Jongens komen er twee keer zo vaak voor uit dat ze pesten als meisjes.

Onder de slachtoffers zijn ongeveer evenveel meisjes als jongens. Wel hebben meisjes vaker te maken met cyberpesten, waarbij ze bijvoorbeeld op sociale media worden bedreigd. Op het vmbo wordt vaker gepest dan op de havo en het vwo.

#### *Problemen*

De cijfers wijken niet veel af van eerdere onderzoeken, zei Irene Linders-Wouters van de GGD Noord- en Oost-Nederland in het *NOS Radio 1 Journaal*. "Vanwege de aandacht voor cyberpesten en de impact daarvan lijkt het weleens dat er een stijging is, maar over het algemeen zijn de cijfers vergelijkbaar."

Wel blijft het volgens Linders-Wouters zaak om het pesten aan te pakken. Jongeren die worden gepest, kampen met meer emotionele problemen. Ook ervaren ze hun gezondheid als slechter.

De aanpak van pesten op school moet zich niet beperken tot de scholen, aldus Linders-Wouters. "De betrokkenheid van ouders is ook heel belangrijk. Vooral ook als het gaat om het handhaven van de regels op het gebied van sociale media."  
Bron: [www.nos.nl](http://www.nos.nl)

### **'Pesten is effectieve manier om populair te worden of te blijven'**

Zowel pesten als verdedigen kan leiden tot een hogere status in de klas. Pesten blijkt een effectieve manier te zijn voor leerlingen om populair te worden of te blijven. Dat concludeert Rozemarijn van der Ploeg in haar proefschrift. De promovenda onderzocht de emotionele en sociale processen die een rol spelen bij pesten, gepest worden en verdedigen op de basisschool. Dat meldt de Rijksuniversiteit Groningen.

Voor pesters blijkt het regelmatig wisselen van slachtoffers een effectieve strategie om populair te blijven. Ook het verdedigen van een slachtoffer kan de populariteit van een leerling verhogen. De intensiteit van het pestgedrag is gerelateerd aan het welbevinden en de sociale status van de slachtoffers. Bij de keuze om een pestslachtoffer te verdedigen is het kunnen inleven in de gevoelens en emoties van het slachtoffer belangrijk. Volgens Van der Ploeg is een interessante bevinding dat pestrelaties instabiel zijn. Populaire pesters zijn geneigd om van slachtoffer te wisselen.

De algemene conclusie van het onderzoek is dat sociale status een belangrijke rol speelt bij pesten, gepest worden en verdedigen. "Zowel pesten als verdedigen kan leiden tot een hogere status in de klas. Voor vervolgstudies is het essentieel om te onderzoeken hoe de verworven inzichten over de emotionele en sociale processen het best toegepast kunnen worden in anti-pestinterventies", aldus Van der Ploeg.

Van der Ploeg gebruikte gegevens over het KiVa-project op basisscholen in Nederland en Finland. De steungroepaanpak van het antipestprogramma blijkt geen stand te houden op de langere termijn, maar is wel effectief in het stimuleren van het verdedigen van een pestslachtoffer door anderen. Inleven in de gevoelens van het slachtoffer helpt om pestgedrag te stoppen en zorg ervoor dat slachtoffers meer zelfvertrouwen krijgen. Van der Ploeg meent dat het voor antipestinterventies essentieel is om pestende kinderen te laten inzien dat zij door prosociaal gedrag ook populair kunnen worden.  
Bron: [www.nationaleonderwijsgids.nl](http://www.nationaleonderwijsgids.nl)

### **Extra vak op basisschool tegen pesten**



Naast reguliere vakken moeten kinderen het nieuwe vak Levensvaardigheden krijgen, daarvoor pleit psychologe Carolien Gravesteijn in *Dit is de Dag*. Uit onderzoek van het RIVM blijkt dat 1 op de 9 kinderen op de middelbare school wordt gepest. Het vak moet pesten meer voorkomen.

Gravesteijn pleit ervoor om het vak al op de basisschool te geven. 'Op het moment dat je algemene vaardigheden aanleert zul je zien dat het pestgedrag afneemt.' Tweede Kamerlid Loes Ypma van de PvdA vindt dat een extra vak op de basisschool niet vanuit Den Haag moet worden opgelegd. Ypma: 'Op iedere school moet pesten worden aangepakt, maar scholen moeten de vrijheid hebben eigen maatregelen te kunnen nemen.'

Bron: [www.radio1.nl](http://www.radio1.nl)

## Een vuist maken tegen pesten



'Pesten is geen spelletje, pesten is game over', dat is de eerste zin van Lady BlaBla's nieuwe single. Voor tweedejaars studenten van de opleiding Gaming aan het Grafisch Lyceum Utrecht vormt het nummer de basis voor de games die zij hebben gemaakt. Samen maken zij een vuist tegen pesten.

Na het horen van de opdracht, voor sommige studenten de eerste opdracht voor een echt bedrijf, zitten de studenten gelijk vol goede ideeën.

Student Hannes Vernooij besluit samen te werken met zijn zus. "Zij studeert pedagogiek in Utrecht. Het spel is bedoeld voor de begeleiders, zodat zij weten wat een goede manier is om het pesten aan te pakken. We noemen dat een serious game (een spel met een ander primair doel dan puur vermaak, red.). Door middel van dialogen waarbij je keuzes moet maken kom je verder in het spel", legt hij uit.

En niet alleen in de spellen moeten keuzes worden gemaakt. Er zijn vooraf een aantal regels opgesteld waar de studenten zich aan moeten houden.

"De pestkoppen mochten bijvoorbeeld niet worden gestraft. Volgens Lady BlaBla maakt straffen het alleen maar erger namelijk", licht Aurelia Philips toe.

Het thema heeft daarnaast ook een uitdaging gevormd. Student David van Scheppingen heeft daar even over nagedacht. "Het was lastig om precies te bedenken hoe je dit aan wil pakken, want er moet wel een boodschap worden overgebracht", vertelt hij. "Het moet ook niet te depressief worden, wel vrolijk", vult zijn klasgenoot Zhemine ter Kuile aan.

### *Geen geweld*

Uiteindelijk zijn er tien games uit ontstaan die te spelen zijn via de website van Lady BlaBla.

In de spellen worden situaties nagebootst waarin gepest wordt en waar Lady BlaBla het slachtoffer te hulp schiet. In geen van de games wordt, in tegenstelling tot veel moderne spellen, geweld gebruikt.

Een van de voorbeelden van games die zijn gemaakt, is een game waarbij je als speler in de put zit. Je wordt uitgedaagd om eruit te klimmen, maar krijgt onderweg alsnog tegenslagen te verwerken.

### *Doorzetten*

"Zo gaat het in het echte leven ook als je gepest wordt en gevoelsmatig in de put zit. Geen tijd limieten of levens die je kwijtraakt, maar doorzetten tot het lukt", zegt Jordy Kuys, vertolker van Lady BlaBla. Philips maakte een game waarbij je kinderen moet redden van een plaaggeest, Pest Chess, waarbij de plaaggeest als een looper over het bord beweegt, de speler als koningin en de kinderen als pionnen.

Lachend zegt ze: "Hij is vrij pittig, je mag geen kinderen verliezen."

Bron: [www.stadsbladutrecht.nl](http://www.stadsbladutrecht.nl) en [www.lady-blabla.nl](http://www.lady-blabla.nl)

## Facebookbericht tegen pesten



Een paar dagen geleden (april 2016 Red.) plaatste Stephany Roman een emotioneel bericht op Facebook waarin ze vertelt hoe haar zusje van 13 jaar al jarenlang wordt gepest. Inmiddels staat de teller van dat bericht op 8,5 duizend likes, net zo veel reacties en is het ruim 33.000 keer gedeeld.

Pestkoppen, ze zitten overal: op school, op de werkvloer, in het verzorgingstehuis. En daarom raakt het ook zoveel mensen. Zijn we van nature wreed? Bioloog Patrick van Veen van Apemanagement bestudeerde pestgedrag bij apen en kijkt hoe dit overeenkomt met dat van mensen. Socioloog Mieke van Stigt werd vroeger zelf gepest en schreef het boek 'alles over pesten.'  
Bron: [www.eenvandaag.nl](http://www.eenvandaag.nl)

### Meldlijn voor meldingen van discriminatie op de arbeidsmarkt

Wethouder Marije Eleveld, van wonen en financiën, gaf dinsdag (29 maart 2016. Red.) het startsein van een nieuwe meldlijn voor jongeren. Via de meldlijn, genaamd WhatsUp, kunnen jongeren via WhatsApp of sms doorgeven als ze gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt. De meldlijn is een initiatief van Meldpunt discriminatie en pesten.

De gemeente Ede zet zich samen met het UWV in om gelijke kansen voor jongeren op de arbeidsmarkt te bevorderen. De meldlijn wordt ook op scholen ingezet en jongeren krijgen via WhatsUp ook advies over discriminatie, pesten of buitengesloten worden op de arbeidsmarkt. Jongeren worden erop geattendeerd dat het melden van incidenten helpt om discriminatie en pesten bespreekbaar te maken en aan te pakken.

### *BESTRIJDING*

De impact van deze incidenten wordt vaak onderschat, meldt de gemeente Ede in een persbericht. Het Meldpunt heeft jarenlange ervaring in de advisering bij pesten en discriminatie op het werk, in de wijk of op sociale media. Bemiddeling door het Meldpunt wordt steeds vaker ingezet. Met de komst van de nieuwe meldlijn in Ede hoopt de gemeente een bijdrage te leveren aan het bestrijden van discriminatie en pesten.

Het is wettelijk geregeld dat gemeentes een onafhankelijk en laagdrempelig meldpunt moeten hebben om discriminatie en pesten te melden. Meldpunt discriminatie en pesten voert voor de gemeente Ede deze wettelijke taken uit.

Bron: [www.edestad.nl](http://www.edestad.nl)

## Onder de rechter

### Sfeerverpester overplaatsen: terecht?



Een werknemster zorgt voor een vervelende werksfeer. Een verbeterplan ondertekent ze niet. Is haar overplaatsing terecht?

Een vrouw werkt bij een zorginstelling als allroundverzorgende. Ze is al ruim vijftien jaar werkzaam bij de instelling op diverse plaatsen. Er vindt eind 2014 een gesprek plaats tussen de werknemster en haar leidinggevende. In dit gesprek wordt onder andere haar negatieve houding ten opzichte van collega's besproken. Er worden daarop verbeterafspraken gemaakt, maar ze gaat wel dagdiensten draaien. De intentie is dat de negatieve sfeer omslaat. Mocht dit niet slagen, dan wordt gekeken of de werknemster kan worden overgeplaatst. Het verslag van dit gesprek tekent de vrouw niet.

#### *Niet eens met overplaatsing*

In augustus 2015 is er een onaangename e-mailwisseling over het overplaatsen van de werknemster naar de thuiszorg. Het leidt enkele maanden later tot een tweede gesprek; de werknemster loopt geëmotioneerd weg en meldt zich ziek. De werkgever meldt de werknemster niet ziek, maar geeft wel aan dat er drie andere opties zijn om binnen het bedrijf te werken. Dit leidt tot overplaatsing naar een andere locatie, waarmee de vrouw akkoord gaat.

Nadat de vrouw iets meer dan een week aan de slag is op de nieuwe locatie, meldt zij zich wederom ziek. Ze wil weer terug naar haar oude werkplek. De werkgever weigert echter mee te gaan in de grillen van de werknemster. Daarop stapt de vrouw naar de rechter en eist toegelaten te worden tot haar oude werkplek. Er zijn geen redenen geweest tot overplaatsing en de werkgever heeft haar geen tijd gegeven om haar functioneren te verbeteren.

#### *Verbeterplan niet getekend*

De kantonrechter merkt op dat de vrouw het verslag van het verbetertraject niet wenste te tekenen. De vrouw had echter moeten weten dat ze zich diende te verbeteren en dat dit blijkens het tweede gesprek niet is gebeurd. De werkgever stelt dat ondanks de goede voornemens de werknemster al na enkele maanden weer haar oude gedrag vertoonde. De e-mailwisseling tussen de leidinggevende en de werknemster was daar het bewijs van. De kantonrechter oordeelt dat het een werkgever vrij staat een allround medewerker in te zetten op andere onderdelen binnen de organisatie. Verder heeft de vrouw expliciet ingestemd met overplaatsing. Er is geen sprake van slecht werkgeverschap. De werknemster dient haar overplaatsing op te volgen.

Rechtbank Limburg  
8 februari 2016  
ECLI:NL:RBLIM:2016:1028

Bron: [www.pwdegids.nl](http://www.pwdegids.nl)



## **Werkgever negeert melding van pesten en aanranding**



Een vrouw wordt ontslagen omdat zij niet zou functioneren. Dat zij gepest werd door collega's en zelfs aangerand werd, staat daar volgens de werkgever helemaal los van.

### *Wat zegt de rechter?*

De vrouw werkt zestien uur per week in een instelling in de zorgsector. Per 1 juli 2014 wordt haar tijdelijk contract omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Anderhalf jaar later wil de werkgever het contract echter opzeggen onder toekenning van een transitievergoeding. Reden voor de opzegging is dat er sprake is van disfunctioneren. Zo zou zij nauwelijks samenwerken met haar collega's, gebrekkig communiceren en geen verantwoordelijkheid nemen. De werkgever onderbouwt dit met schriftelijke getuigenverklaringen.

### *Melding van aanranding*

Verder meldt de werkgever dat er vele gesprekken hebben plaatsgevonden om tot verbetering te komen, maar dat dit niet het gewenste resultaat had. Ondanks dat de werkgever pas laat bekend is geworden met pesterijen en seksuele intimidatie aan het adres van de werkneemster, is hij van mening dat het ontbindingsverzoek hier los van staat.

De werkneemster verzet zich tegen de verzochte ontbinding en eist naast een transitievergoeding ook een billijke vergoeding, mocht de ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden uitgesproken. Er is volgens haar geen sprake van disfunctioneren. In teamverband voelde zij zich geslachtofferd en ook weggepest. Tijdens een zogenoemde agressietraining een jaar eerder, heeft zij haar levensverhaal verteld dat daarna door collega's werd doorverteld. Ook werd zij misleid door een vertrouwenspersoon. Als klap op de vuurpijl werd zij aangerand door een collega. Na de melding van aanranding werd haar een vaststellingsovereenkomst aangeboden.

### *Eenzijdig naar conflict toegewerkt*

De kantonrechter merkt op dat de getuigenverklaringen van de werkgever achteraf zijn opgesteld. Verder stelt hij dat de pesterijen en seksuele intimidatie niet los kunnen worden gezien van de klachten over het functioneren. In de gesprekken die de werkgever met de werkneemster had, is er volgens hem niet naar de vrouw geluisterd. De werkgever heeft volgens de kantonrechter eenzijdig naar een conflict toegewerkt. Er is voor de kantonrechter geen reden de arbeidsovereenkomst te ontbinden, met name omdat de vrouw ook al heeft verklaard voor de instelling te willen blijven werken, maar wel op een andere locatie. De werkgever dient de proceskosten te betalen.

Rechtbank Noord-Holland

7 maart 2016

ECLI:NL:RBNHO:2016:1659

Bron: [www.pwdegids.nl](http://www.pwdegids.nl)

## Sport

### Registers voor seksuele misdragingen bij verenigingen bijna nooit gebruikt



Leden, trainers of vrijwilligers die zich seksueel misdragen bij een vereniging worden bijna nooit op een zwarte lijst gezet. Dat blijkt uit navraag van BNR. Hoogleraar Sport en Recht, Marjan Olfers, legt uit dat het systeem gaat veranderen

Bij sportkoepel NOC-NSF is vorig jaar 1 persoon ongewenst verklaard. Bij de Nederlandse Organisatie Vrijwilligerswerk (NOV) kwam geen enkele melding binnen.

Er zijn momenteel twee zwarte lijsten voor verenigingsleden die over de schreef gaan. Deze zijn opgezet in samenwerking met onder meer het ministerie van Veiligheid en Justitie. Sportkoepel NOC-NSF heeft sinds drie jaar het register seksuele intimidatie. De Nederlandse Organisatie Vrijwilligerswerk hanteert het register voor ongewenst seksueel gedrag. Deze zwarte lijst bestaat nu bijna anderhalf jaar.

#### *'Je komt niet zomaar op een zwarte lijst'*

Verenigingen vragen kaderleden wel steeds vaker naar een Verklaring Omtrent Gedrag. Maar deze zogeheten VOG dekt alleen mensen die ooit veroordeeld zijn. Een zwarte lijst gaat verder. "Het Openbaar Ministerie vervolgt lang niet iedereen", legt directeur Joost van Alkemade van de Nederlandse Organisatie voor Vrijwilligers. "Het voordeel van het tuchtrecht bij verenigingen is dat je veel sneller kunt zeggen dat bepaald gedrag ongewenst is. Bijvoorbeeld bij seksueel intimiderend taalgebruik." Om leden op een zwarte lijst te zetten moeten verenigingen zich wel vooraf bij zo'n lijst hebben aangemeld. "Daarmee conformeren ze zich aan centraal afgesproken regels en protocollen", vertelt van Alkemade. "Je komt niet zomaar op een zwarte lijst."

#### *'Verenigingen zien op tegen deelname vanwege tijd'*

Tot nu toe hebben zich 11 organisaties bij de zwarte lijst van het NOV aangesloten. Bij Sportkoepel NOC-NSF is de deelname groter. Dat leidde vorig jaar tot 1 persoon die op de zwarte lijst werd geplaatst. Terwijl er bij dezelfde sportkoepel jaarlijks bijna 100 meldingen van seksuele intimidatie binnenkomen. "Ik denk dat veel verenigingen onterecht denken dat seksuele intimidatie bij hen niet voorkomt", stelt de directeur van de NOV. "Bovendien kost het tijd om je bij een zwarte lijst aan te sluiten. Ik denk dat verenigingen daar tegen op zien."

#### *Slachtoffers haken af bij procedure rechtzaak*

Marjan Olfers, Hoogleraar Sport en Recht, zegt dat er wel veel meldingen binnenkomen. "Maar de meeste meldingen leiden niet tot een tuchtzaak." Volgens Olfers wordt er hard gewerkt om het slachtoffers makkelijker te maken. "Veel mensen hebben niet de energie of vasthoudendheid om de stroperige procedure van een rechtzaak te doorlopen." Er worden verschillende veranderingen in gang gezet, vertelt Olfers. "De rol van de aanklager wordt er tussen geschoven, waardoor het makkelijker wordt om een zaak te starten. Een tweede punt is een onderzoekscommissie die gaat kijken wat voor feiten er op tafel liggen en of er vergelijkbare zaken zijn." Bron: [www.bnr.nl](http://www.bnr.nl)

## Klokkenluiders

### BIOS verhuist naar Huis voor Klokkenluiders

Het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) wordt ondergebracht in het toekomstige Huis voor klokkenluiders, dat op 1 juli van start gaat.

#### *Misstanden*

Bij het Huis kunnen werknemers vermoede misstanden melden en om advies vragen. In aanvulling daarop is het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) in gesprek met het ministerie van BZK en de kwartiermaker over het overgaan van zijn werkzaamheden en expertise in een aparte kennisafdeling voor voorlichting, preventie en integriteit. Het Huis richt zich zowel op de overheid als op het bedrijfsleven. BIOS heeft in tien jaar tijd veel expertise opgebouwd en een keur aan integriteitsinstrumenten ontwikkeld.

#### *Integriteitsbeleid*

Het BIOS is een onafhankelijk centraal instituut gericht op het bevorderen van integriteit(sbeleid) binnen de (semi)publieke sector. BIOS is een initiatief van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en onderdeel van het CAOP, het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in het publieke domein. BIOS heeft een kennis-, ontwikkel-, netwerk - en signalerende functie op het gebied van integriteit(sbeleid) in de (semi-) publieke sector en biedt hiervoor generieke hoogwaardige producten en activiteiten aan.

Marijn Zweegers (hoofd BIOS) over de aansluiting bij het Huis voor Klokkenluiders: 'Ik pleit al een tijd voor een autoriteit met ook aandacht voor de preventie en integriteitsbevordering van organisaties. Door het overgaan naar het Huis voor klokkenluiders komen alle belangrijke facetten en expertise rond integriteit en klokkenluiden in één instituut bij elkaar. Dat maakt het integriteitslandschap voor werknemers en organisaties overzichtelijker. Bovendien kan nu ook het bedrijfsleven van de expertise profiteren.'

#### *Huis voor Klokkenluiders*

Op 1 juli gaat het Huis voor klokkenluiders van start als een zelfstandig bestuursorgaan. Het is bedoeld voor alle werknemers in de publieke en private sector die melding willen maken van een vermoede misstand. Ook heeft het een kenniscentrum voor voorlichting en preventie, en een voorziening voor psychosociale ondersteuning van klokkenluiders. Naast het onderbrengen van BIOS in het Huis voor klokkenluiders gaan de taken van het Adviespunt Klokkenluiders en de Onderzoeksraad Integriteit Overheid erin op. Het Huis wordt gevestigd in Utrecht.

Bron: [www.gemeente.nu](http://www.gemeente.nu)

### Aantal klokkenluiders blijft toenemen

Wel ondervinden veel klokkenluiders nog steeds negatieve gevolgen van het melden van misstanden.



Minister Ronald Plasterk (Binnenlandse Zaken; PvdA) neemt het jaarverslag van het Adviespunt Klokkenluiders in ontvangst.

Het aantal klokkenluiders dat zich in Nederland meldt is het afgelopen jaar met 32 procent gestegen. Daarmee is 2015 het derde jaar op rij dat het aantal klokkenluiders

toeneemt. Wel ondervinden veel mensen die misstanden op hun werkplek melden nog negatieve gevolgen die melding. Dat heeft het Adviespunt Klokkenluiders maandag (18 april 2016 Red.) laten weten in haar jaarverslag.

Op 1 maart keurde de Eerste Kamer unaniem de nieuwe wet Huis voor Klokkenluiders goed, waarmee gegarandeerd werd dat mensen die misstanden op hun werk melden daar geen nadelige gevolgen van mogen ondervinden. Ook werd afgesproken dat ondernemingen en semipublieke instelling met meer dan vijftig mensen in dienst verplicht een klokkenluidersregeling moeten hebben. Ten slotte werd er een Huis van Klokkenluiders in het leven geroepen, dat melders van misstanden rechtsbescherming moet bieden en meldingen dient te onderzoeken.

#### *Nog steeds negatieve gevolgen*

Afgelopen jaar waren er dus nog steeds klokkenluiders die schade ondervonden door het melden van misstanden. Volgens het Adviespunt ging het hierbij om onder meer "negatieve bejegening door collega's, pesten, bedreiging, isoleren, schorsing, geen promotie maken, overplaatsing of zelfs ontslag". Het Adviespunt heeft aanwijzingen dat ook in 2016 klokkenluiders nog nadelige gevolgen ondervinden.

Van de klokkenluiders gaf 20 procent aan dat er bij het bedrijf waar zij werken een angstcultuur heerst. Ook zette 23 procent van de klokkenluiders die zich bij het adviespunt meldde een melding van misstanden uiteindelijk ook niet door. Dat kwam omdat mensen verwachtten een strijd te moeten voeren en ellende over zich heen te krijgen, wat zij uiteindelijk toch liever wilden voorkomen door hun mond te houden. Wel melden klokkenluiders zich in een steeds vroeger stadium bij het Adviespunt.

#### *Plasterk: melden misstanden van groot maatschappelijk belang*

Het jaarverslag werd maandag overhandigd aan minister Ronald Plasterk (Binnenlandse Zaken; PvdA). Dat gebeurde bij een presentatie waar ook klokkenluiders zelf hun zegje mochten doen. Plasterk zei:

"Het is van het grootste belang dat maatschappelijke misstanden worden gemeld en niet onder de pet blijven. Het Adviespunt Klokkenluiders heeft zich in de afgelopen drie jaar een positie weten te verwerven in het veld van klokkenluidersvoorzieningen en veel potentiële klokkenluiders weten het Adviespunt te vinden. Het Adviespunt heeft daarmee bewezen van grote toegevoegde waarde te zijn."

Bron: [www.nrc.nl](http://www.nrc.nl)

#### **Angst nog steeds factor bij deel klokkenluiders**



De bekendste klokkenluider van Nederlander Ad Bos (bouwfraude). Hij woonde zelfs tijdelijk in een camper door alle problemen

Steeds meer mensen slaan alarm over misstanden in hun organisatie. Het aantal klokkenluiderszaken is het afgelopen jaar met 32 procent gestegen ten opzichte van 2014. De klokkenluiders betalen nog wel een hoge prijs voor het melden van misstanden. Dat blijkt uit het jaarverslag 2015 van het Adviespunt Klokkenluiders, dat maandag is gepresenteerd aan minister Ronald Plasterk (Binnenlandse Zaken). Uit het verslag blijkt dat het melden van misstanden bepaald niet zonder risico is. Klokkenluiders krijgen te maken met negatieve bejegening door collega's, pesterijen, bedreigingen, isolering, schorsingen, het mislopen van promotie, overplaatsing en ontslag.

Klokkenluiders houden hun strijd ook lang niet altijd vol. Bijna een kwart van de mensen die de klok zouden willen luiden en zich bij het Adviespunt melden, durft de melding

uiteindelijk niet door te zetten uit vrees voor de strijd en haakt voortijdig af.

De Senaat ging recent akkoord met een Huis voor de Klokkenluiders, dat melders moet bijstaan. Het Adviespunt moet daarin opgaan.

Bron: [www.ad.nl](http://www.ad.nl)

### **Meldregeling voor klokkenluiders instellen**

Vanaf 1 juli 2016 treedt de wet Huis voor Klokkenluiders in werking. Organisaties vanaf 50 werkzame personen, ook in de kinderopvang, zijn wettelijk verplicht een interne meldregeling voor klokkenluiders te hebben.



Het Adviespunt Klokkenluiders adviseert werkgevers om niet tot 1 juli te wachten tot er een interne meldregeling komt, maar hier zo snel mogelijk mee te beginnen.

Dit meldt [Brancheorganisatie Kinderopvang](#) op haar website. Op 1 maart nam na de Tweede Kamer ook de Eerste Kamer de wet unaniem aan. Het moet voor medewerkers die misstanden signaleren binnen de organisatie daardoor makkelijker worden om hier melding van te doen. Denk aan fraude, veiligheid voor werknemers en kinderen en andere overtredingen die een werkgever begaat.

#### *Maatschappelijke misstanden*

Het [Adviespunt Klokkenluiders](#) adviseert werkgevers om niet tot 1 juli te wachten tot er een interne meldregeling komt, maar hier zo snel mogelijk mee te beginnen. Deze regeling houdt in dat een werknemer die maatschappelijke misstanden vermoedt dit eerst intern bij zijn werkgever meldt. Hij/zij onderzoekt de melding en treft zo nodig maatregelen. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht over de vaststelling, wijziging en intrekking van deze regeling. Een werknemer kan tussentijds of voorafgaand aan de melding het Huis voor Klokkenluiders om advies vragen. Zij kunnen een misstand ook onderzoeken en kijken hoe een werkgever zich tegenover de melder heeft gedragen.

Pm'ers moeten hun mond opentrekken als ze zien dat er dingen echt mis zijn op hun werk. 'Zij zien alles.' Dit stelt Gjalt Jellesma, voorzitter van Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang (BOinK)

#### *Bescherming werknemer*

Het Adviespunt Klokkenluiders heeft een [modelregeling](#) samengesteld waar (kinderopvang)organisaties gebruik van kunnen maken. Een belangrijke consequentie van de wet is dat een werknemer die misstanden vermoedt, bescherming krijgt. Een werkgever mag deze werknemer niet benadelen vanwege zijn of haar melding. Als het Huis voor Klokkenluiders onderzoek doet naar een gemelde misstand, moet een werkgever volledige inzage geven in de stukken die voor het onderzoek relevant zijn. Na het onderzoek volgt een rapport dat openbaar wordt gemaakt als werknemer en werkgever er op hebben kunnen reageren.

Bron: [www.kinderopvangtotaal.nl](http://www.kinderopvangtotaal.nl)