

VERTROUWENS BERICHTEN

Oktober 2014



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 of naar één van de vertrouwenspersonen op de website www.vertrouwensmensen.nl.

Omdat het jaar 2015 nadert. Het jaar waarin een landelijk project van start om PSA aan te pakken.

In het kort waar het over gaat.

Psychosociale arbeidsbelasting (psa)

Psa is een verzamelbegrip voor arbeidsrisico's, die kunnen leiden tot gezondheidsklachten met een psychosociale oorzaak en arbeidsuitval. Te hoge werkdruk, agressie en geweld, pesten, seksuele intimidatie en discriminatie zijn factoren die stress veroorzaken. Potentieel gaat het om meer dan zeven miljoen werknemers, bij wie een dergelijk risico kan spelen. Deze risico's komen vooral voor in de sectoren Zorg en Welzijn, Financiële instellingen, Onderwijs en Openbaar bestuur en Defensie. Een derde van het werkgerelateerde ziekteverzuim heeft te maken met psa. Daarnaast was in 2011 in bijna 50% van alle lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen een psychische stoornis de oorzaak van tegen ruim 30% in 2001.

Risico's

Er is kans op gezondheidsschade bij 3% van alle werknemers. Momenteel zijn er ruim 184.000 werknemers met feitelijke gezondheidsschade door psa. Jaarlijks overlijden er ongeveer 9 werknemers als gevolg van psa. De Inspectie werkt in overleg met beleidsmakers, maatschappelijke organisaties en uitvoerders in het stelsel van werk en inkomen een programmaplan uit voor 2015 en later. Dit doet ze onder meer op basis van: analyses van het voorkomen van psa in diverse sectoren en bedrijven.

Bron: Gerard Dijkstra

Meer toegespitst op die onderdelen van PSA die in 2015 aan de orde komen:

Grensoverschrijdend gedrag betekent dat je de grenzen van een ander overschrijdt.

Dit zijn vormen van psychosociale arbeidsbelasting zoals pesten, seksuele intimidatie, agressie en geweld en discriminatie. Wat voor de een nog gewenst is, kan voor de ander ongewenst zijn. Grensoverschrijdend gedrag heeft veel invloed op de vitaliteit en

arbeidsprestaties van medewerkers. Iedere persoon kan er mee te maken krijgen. Er moet direct actie worden ondernomen anders is het gevaar aanwezig dat de persoon afhaakt en dat kan leiden tot langdurige uitval. De eerste opvang is belangrijk zodat de melder weet dat er naar hem/haar wordt geluisterd, ondersteuning ontvangt, serieus wordt genomen en mee wordt gedacht over eventuele oplossingsrichtingen. De nazorg moet ook goed geregeld zijn. De leiding dient een preventief beleid te ontwikkelen om grensoverschrijdend gedrag tegen te kunnen gaan en dit ook duidelijk communiceren naar de organisatie. De melder moet wel weten waar hij terecht kan met zijn melding of klacht. Op deze manier kun je komen tot een gezonde werkrelatie en een gezonde organisatie. Je ziet steeds meer dat beleid ontwikkeld wordt op ongewenst gedrag of zou het accent meer moeten liggen op gewenst gedrag?!

Bron: Gerard Dijkstra

Pesten op het werk.

Honderdduizenden slachtoffers van pesten op het werk

Enkele honderdduizenden werknemers worden op het werk geïntimideerd en getreiterd door collega's of leidinggevenden. De 'Week tegen het Pesten' vraagt er aandacht voor. Ruim 7 procent van de werknemers wordt gepest door collega's of leidinggevenden. Dat is wel iets minder dan vijf jaar geleden – ook omdat meer bedrijven beleid hebben tegen pesten. Het gaat vooral om (seksuele) intimidatie, het sturen van hatelijke mails en het buitensluiten van een collega. Vaak wordt gezwegen uit angst of schaamte.

Volgens Korrelatie, de organisatie voor psychosociale hulp, heeft pesten ook bij volwassenen grote gevolgen. Ze krijgen vaak gezondheidsklachten, verliezen hun baan of plegen soms zelfmoord. „Pesten op het werk wordt vaak onderschat. Het is een van de voornaamste redenen waarom mensen ontslag nemen of zich, vaak voor langere tijd, ziek melden.”

Karin Bosman schreef een boek over de problematiek. Het begon bij haar met een onschuldige, 'verdwaalde' kus en eindigde met aanranding in de keuken van het bedrijf. Ze werd twee jaar lang stelselmatig door haar baas seksueel geïntimideerd. „Stap voor stap. Hij stuurde berichtjes op mijn telefoon en via de chat. Hij speelde een spel tot ik klem zat en niets meer durfde te doen.”

Pas eind vorig jaar stapte Bosman naar de vertrouwenspersoon en vertelde ze het haar echtgenoot. Via een rechtszaak dwong ze ontbinding van het arbeidscontract af. Maar haar baas werd mild gestraft, ondanks de bewijzen.

Haar blog *Spugen op de tosti van Hans* leverde wel duizenden bezoekers en vele reacties op. „Daar ben ik van geschrokken. Het probleem is veel groter dan ik dacht. Er blijken nog 500.000 slachtoffers te zijn. Sommigen durven er nu pas over te praten.”

Bosman vindt dat daders harder gestraft moet worden en dat bedrijven meer werk moeten maken van meldingsprocedures. Slachtoffers moeten volgens haar meer aandringen op onafhankelijk onderzoek.

Bron: Leeuwarder courant

De baas is zelf de pestkop

Pesten komt op alle niveaus binnen organisaties voor. Ruim een kwart van de werknemers die worden gepest, heeft een managementfunctie. Maar de baas pest zelf ook. Dat blijkt uit onderzoek van de Amerikaanse site Careerbuilder.com.

De Week tegen het Pesten, die eind vorige maand werd gehouden, blijkt nog altijd hard nodig te zijn. Veel van de mensen die worden gepest, confronteren de dader niet en dienen ook geen klacht in, zegt Rosemary Haefner, HR-directeur bij CareerBuilder. Hierdoor blijft de situatie bestaan met alle negatieve gevolgen vandien.

In het Amerikaanse onderzoek zegt 45 procent van de respondenten die worden gepest, dat de dader de baas is. Nog eens 25 procent zegt dat de dader iemand is die hoger in rang is, maar niet de baas is.

Tips

De pestmethodes lopen uiteen. De meest voorkomende pesterij is iemand vals beschuldigen van fouten. Op de tweede plaats staat het negeren of afwijzen van iemands opmerkingen. Op de derde plaats staat het toepassen van ongelijke regels voor verschillende collega's. Het verspreiden van roddels staat op de vierde plaats en de top 5 wordt afgesloten met voortdurend kritiek leveren.

CareerBuilder geeft medewerkers drie tips om pesten tegen te gaan. "Hou een dossier bij waarin je alle voorvallen documenteert: wat is er gebeurd, waar en wanneer gebeurde het en wie was er getuige van?"

De tweede tip: confronteer de pester. Misschien is hij of zij zich er helemaal niet van bewust dat zijn gedrag als pesterij opgevat kan worden. En ten slotte: concentreer je op een oplossing. "Als je met de pester praat of een klacht indient bij HR of je leidinggevende, zorg dan dat het gesprek gaat over hoe de situatie kan worden verbeterd of hoe een en ander anders kan worden aangepakt."

Bron: www.hrbase.nl

Gedrag op de werkvloer dat erger is dan pesten

Psycholoog Dr. Jeremy Dean beschrijft onderzoek naar gedrag dat schadelijker is voor de mentale en fysieke gezondheid van mensen dan pesten.

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden die TNO in 2012 onder bijna 25.000 werknemers heeft uitgevoerd, blijkt dat 7,5% van de medewerkers gepest wordt op het werk. Pesten leidt in Nederland jaarlijks tot ruim vier miljoen extra verzuimdagen.

Pesten is dus een groot probleem. Er is echter nog iets ergers dan pesten, zo blijkt uit recent onderzoek door wetenschappers van de University of British Columbia.

Middels enquêtes vroegen de wetenschappers naar ervaringen met pesten en uitsluiting op het werk. Daaruit bleek dat mensen vinden dat het negeren van anderen sociaal aanvaardbaar is, zeker in vergelijking met pesten. Mensen denken dat het negeren van anderen beduidend minder schadelijk is dan het pesten van anderen.

In een volgende enquête werd gekeken naar de feitelijke ervaringen ten aanzien van uitsluiting en pesten. In tegenstelling tot wat mensen denken is het negeren van anderen schadelijker voor het geestelijke en fysieke welzijn dan pesten. In vergelijking met gepeste medewerkers nemen genegeerde medewerkers veel vaker ontslag, hebben zij minder binding met hun werk en ervaren zij meer gezondheidsproblemen.

Professor Sandra Robinson, een van de onderzoekers: "Ons is geleerd dat het negeren van mensen uit sociaal oogpunt de voorkeur geniet – als je niets aardigs kunt zeggen, zeg dan maar niets. Maar uitsluiting zorgt ervoor dat mensen zich hulpeloos voelen, alsof zij het niet waard zijn om aandacht aan te schenken. Er wordt terecht veel aandacht besteed aan pesten op het werk en het voorkomen ervan. Er zijn echter andere, minder duidelijke vormen van pesten, zoals het negeren van mensen, en daar moeten we zeker ook alert op zijn."

Bron: www.penoactueel.nl

'Werkstress is een blijvertje'

Bijna drie kwart van de kantoormedewerkers die stress ervaart, vreest dat dit niet tijdelijk van aard is. Werklast, onduidelijk gedefinieerde rollen en gebrek aan steun zorgen ervoor dat mensen hun werkdruk als problematisch ervaren. Dat blijkt uit het onderzoek 'Werkstress op kantoor' van uitgeverij Vakmedianet.

Ruim de helft van de respondenten ervaart al meer dan een jaar werkstress. En 72 procent schrijft dit volledig op het conto van het werk. Slechts 28 procent gelooft dat ook andere factoren zoals problemen in het privéleven bijdragen aan de ervaren stress. Toch gelooft een ruime meerderheid (78 procent) dat ze zelf iets kunnen doen aan de stress, 64 procent ziet hierin ook een rol weggelegd voor de direct leidinggevende.

Redt u zelf

Van de afdeling HR of de Arbo professionals verwachten de respondenten weinig. Maar 8 procent denkt dat deze professionals iets aan de werkdruk kunnen doen. Alleen in de vakbond hebben mensen nog minder vertrouwen, niet meer dan 3 procent verwacht dat uit deze hoek oplossingen komen.

Ongeveer een derde van de organisaties probeert samen met de werknemers een oplossing te vinden voor werkstress. De rest: zo'n 69 procent van de respondenten zegt dat er vanuit de organisatie niets wordt gedaan. In een enkel geval krijgt de direct leidinggevende de zwarte piet toegespeeld: "Dat wordt moeilijk met een dictator als leidinggevende, die bovendien met verschillende maten meet, en lanterfanter op een voetstuk zet." Bijna de helft van de respondenten geeft bovendien aan dat het onderwerp werkstress binnen de eigen organisatie niet bespreekbaar is.

Bron: www.overduurzameinzetbaarheid.nl

Even iets heel anders. Hoewel...

Checklist: Omgaan met roddelen op de werkvloer

Er wordt veel geroddeld op de werkvloer. Er zijn schattingen dat 25 procent van de werktijd opgaat aan roddelen. Gelukkig heeft roddelen positieve aspecten zoals het binden van mensen, het creëren van groepsgevoel, informele nieuws- en informatiegaring. Maar het heeft ook negatieve aspecten zoals kwaadspreken, pesterij en (strategische) manipulatie. Als er te veel geroddeld wordt op de werkvloer, dan gaat dat ten koste van de productiviteit en de sfeer. Toch is het compleet weren van roddelen niet verstandig. Roddelen is een onderdeel van de informele communicatie op het werk. Probeer als manager goed om te gaan met roddelen door de juiste balans te vinden in het roddelen door de voordelen te stimuleren en de nadelen te beperken.

Functies van roddelen

Roddelen kent twee vormen, lovend roddelen en lasterroddel. Lasterroddel kan leiden tot fricties en vijandigheid en moet dus voorkomen worden. Lovend roddelen heeft een positief effect op de binding van de groep (vrij naar Elias en Scotson). Bevorder positief geroddel en beperk lasterroddel.

Roddelen is een vorm van communiceren met een doel. Het is eeuwen geleden ontstaan, en ook toen was kennis macht. Op het moment dat groepsvorming ontstond (en daarmee taalvorming) was roddelen een overlevingsmechanisme. U kon op die manier informatie inwinnen over de positie van anderen: wie deed wat, wie was te vertrouwen, voor wie moest u oppassen, wie waren de rivalen en wie uw medestanders? Deze vragen hebben nog steeds geldigheidswaarde. Want hoewel de historische functie van roddelen in een modern jasje is gegoten, blijft het nog een functie vervullen. Als er helemaal niet geroddeld wordt, is dat zelfs een teken dat er geen binding is tussen de medewerkers en het bedrijf.

Roddelen is een communicatievorm met de volgende doelen: bij de groep horen, solidariteit creëren (het wij-gevoel), maatjes worden, bevestiging zoeken, informatie uitwisselen, toetsen van elkaars meningen, draagvlak voor beslissingen creëren, elkaars positie bepalen, status, machtsposities creëren of gewoon tijd verdrijven door onschuldig over iets (of iemand) te praten.

Voordelen van roddelen

Roddelen stimuleert leren, het delen van informatie en elkaar bijpraten over mensen, doelen en werkwijzen. Door informatie met elkaar te delen en te valideren worden standpunten gescherpt en wordt effectieve groepsvorming bevorderd. Mensen voelen zich betrokken bij elkaar en daardoor ontstaat er respect en vertrouwen in elkaar. Als er vertrouwen is, voelen medewerkers zich sneller geneigd om spanningen en lastige situaties met elkaar te delen. Roddelen reduceert spanning en in tijden van onzekerheid of grote veranderingen speelt het dan ook een belangrijke rol. Roddelen creëert ook

(nieuwe) waarden en normen binnen de groep die, mits goed aangestuurd en beïnvloed, passen binnen de bedrijfscultuur.

Nadelen van roddelen

Roddelen is ongezond als het overgaat in laster, pesterijen, negatieve geruchten, manipuleren, verdeeldheid zaaien en een machtspositie creëren over de rug van anderen. Groepen waarin roddelen voorkomt, maar ook individuen willen zich vaak beter voordoen dan anderen en dat kan gepaard gaan met allerlei manipulatieve strategieën ten koste van anderen. Als manager moet u dan ingrijpen. Een ander nadeel van roddelen is dat er een te sterke groepsvorming ontstaat waarbij medewerkers worden buitengesloten en samenwerking of efficiënt werken wordt geremd. Ook bestaat de kans dat door roddelen een bepaalde groep mensen de controle krijgt over relevante middelen en andere medewerkers.

Aanpak van negatief roddelen

Het is uw verantwoordelijkheid om de werksfeer en het functioneren van de medewerkers te bewaken. Als roddelen te ver gaat, is het belangrijk dat u stappen onderneemt. Kijk specifiek naar de negatieve effecten van het roddelen op de sfeer en de werkprestaties. Onderzoek hoe het roddelen in z'n werk gaat, wat ermee bereikt wordt c.q. wat het roddelen oplevert. Onderzoek met andere woorden de functie en de achtergrond van het roddelen. Haal de dominante spelers eruit. Kijk vervolgens naar uw eigen rol. Vaak heeft u te veel ruimte gegeven aan medewerkers en heb je te weinig sturing en informatie gegeven waardoor roddelen een kans krijgt. Breng verbeteringen aan om het roddelen in het gareel te houden. Maak mensen bewust van de consequenties van hun roddelgedrag, geef alternatief gedrag aan en stel indien nodig sancties. Maak duidelijk waar de grens ligt.

Wees u bewust van uw eigen rol in het roddelen; het gebeurt regelmatig dat de leidinggevende zelf veel roddelt. Dat ondermijnt uw gezag en het vertrouwen dat mensen in u hebben.

Praten over roddelen

Voer een gesprek met de meest dominante roddelaar die negatieve invloed heeft op de werksfeer. Achterhaal wat het roddelen toevoegt en welk doel daarmee wordt beoogd. Laat weten tegen welke prijs dat bereikt wordt en waarom dat niet kan op de werkvloer. Maak medewerkers medeverantwoordelijk voor de werksfeer en stel duidelijk grenzen: wat kan wel en wat kan niet. Wijs op alternatieven waarmee hetzelfde doel te bereiken valt. Als de situatie niet verbetert, voer dan een extra functioneringsgesprek. Het aangeven van sancties helpt ook, maar gebruik sancties pas na enkele waarschuwingen. Voer dan geen discussies, maar maak afspraken.

De roddelcultuur managen

Roddelen op de werkvloer kan onderdeel zijn van de bedrijfscultuur. Het managen van de cultuur begint met bewustwording en onderzoeken wat werkt en wat niet in de informatievormen die er zijn. Roddelen valt ook onder de informatievormen. Let op de functie van roddelen en hoe dat positiever en effectiever kan. Veel bedrijven streven naar een open, respectvolle communicatie, maar dat daadwerkelijk van de grond krijgen vraagt inspanning en inzet op gedrag, cultuur en structuur. Als er weinig informatie op de werkvloer terechtkomt, dan leidt dat tot meer roddelen. Zorg daarom voor overlegvormen, (digitale) informatievoorziening, nieuwsbrieven, blogs en andere passende vormen. Maak informele interactieplekken zoals koffie- of hangplekken functioneler.

Verbeter de bedrijfscultuur en -structuur, want die bepaalt hoe er geroddeld wordt. Onderzoek welke negatieve effecten de roddelcultuur heeft op de werksfeer en productiviteit. Bekijk ook wat de positieve effecten ervan zijn zoals informatie-uitwisseling, leren van elkaar en ontstaan van een band met elkaar.

Communiceer vooral duidelijk in onzekere tijden, bij veranderingen, als er weinig duidelijkheid is en als er afstand bestaat tussen de werkvloer en het management.

Bron: www.managersonline.nl

Ontwikkelingen in het onderwijs

Akkoord over gezamenlijke aanpak pesten

Staatssecretaris Dekker (OCW) en de sectorraden PO-Raad en VO-raad hebben afspraken gemaakt over een gezamenlijke aanpak van pesten. In de onderwijswetten wordt de verantwoordelijkheid van scholen op het vlak van sociale veiligheid expliciet vastgelegd. De raden ondersteunen via het Actieplan 'sociale veiligheid op school' scholen bij het creëren van een sociaal veilige omgeving voor leerlingen. De verplichting om een methode te kiezen die bewezen effectief is vervalt, mits scholen kunnen aantonen dat hun aanpak werkt en kinderen er baat bij hebben.

Een kind dat zich niet veilig voelt, komt niet aan leren toe. Staatssecretaris Dekker en de sectorraden hebben daarom afspraken gemaakt om pesten aan te pakken en de bewustwording in de sector blijvend te stimuleren. Om te zorgen dat scholen overal werk maken van het aanpakken van pesten wordt in de sectorwetten opgenomen dat scholen verantwoordelijk zijn voor een sociaal veilige school. Scholen mogen zelf een passende aanpak kiezen om pesten tegen te gaan en gaan monitoren of de aanpak werkt. Scholen gaan ook zorgen voor een aanspreekpunt binnen de school voor leerlingen en ouders bij pestsituaties.

Effectieve aanpak

Dekker: 'Ik wil dat pesten op alle scholen goed wordt aangepakt. Het is daarbij van groot belang dat ze dit doen op een manier die wel echt werkt. Het is uiteindelijk het resultaat dat telt. Ik zal daarom de komende jaren blijven investeren in wetenschappelijk onderzoek om zo in het woud van aangeboden anti-pestmethodes het kaf van het koren te scheiden.'

Actieplan 'sociale veiligheid op school'

De PO-Raad en de VO-raad gaan scholen ondersteunen bij de invoer van de wettelijke zorgplicht, de uitwerking van de monitor en het aanstellen van een vast aanspreekpunt binnen de school voor leerlingen en ouders bij pestsituaties. Om scholen te helpen in hun keus voor een anti-pestaanpak stellen de sectorraden in samenwerking met het Nederlands Jeugdinstituut en Centrum School en Veiligheid informatie beschikbaar over bewezen effectieve programma's en methodes en faciliteren zij kennisuitwisseling tussen scholen en samenwerking met experts.

Paul Rosenmöller (voorzitter VO-raad): 'Pesten is een ernstig probleem dat aandacht vraagt, ook van scholen. Scholen moeten de juiste handvatten krijgen om pesten aan te pakken. Het is goed dat er ruimte komt voor een schoolbrede, integrale aanpak van sociale veiligheid die aansluit bij de visie van de school. Op die manier kan pestgedrag effectief worden tegengegaan.'

Rinda den Besten (voorzitter PO-Raad): 'Wij zijn blij dat scholen de ruimte krijgen om hun sociale klimaat aan te pakken op een manier die bij hen past. Dat is winst voor de leerlingen, die kunnen rekenen op een veilige leeromgeving.'

Met dit akkoord wordt ook invulling gegeven aan de motie Bergkamp Van den Burg. Het voorstel tot wijziging van de sectorwetten gaat binnenkort voor advies naar de Raad van State. Het is de bedoeling dat de nieuwe afspraken met ingang van het schooljaar 2015-2016 in werking treden.

Bron: www.rijksoverheid.nl

Docent kan pesten voorkomen

Leerkrachten die willen voorkomen dat pestgedrag voet aan de grond krijgt in hun klas, hebben eind september, begin oktober de kans om een positieve sfeer te creëren voor de rest van het jaar. In week vier, vijf en zes van het schooljaar bepalen leerlingen hoe zij met elkaar zullen omgaan.

Vanaf week vier wordt sfeer in de klas bepaald

Volgens projectmedewerker Laura Mol van het Centrum School en Veiligheid, zien leerkrachten en docenten de periode rondom 1 oktober als de 'gouden weken'. „Nu hebben ze nog invloed op het groepsproces.” Om docenten te laten weten dat zij nú iets kunnen doen om pesten te voorkomen, koos het Centrum eind september als beste tijd voor de 'Week tegen Pesten 2014'.

Pikorde

Uit sociologisch onderzoek is al lang bekend dat groepsvorming in fasen verloopt. Na een maand waarin leerlingen kennis met elkaar maken, volgt een fase die 'storming' wordt genoemd: haantjes steken de kop op, groepjes worden gevormd, de pikorde wordt bepaald. Dan volgt een fase die 'norming' heet. In die periode bepalen de leerlingen hoe zij met elkaar omgaan. Dat kan 'vanzelf' goed gaan, maar dan kan ook een pestcultuur ontstaan. Als de hiërarchie en de normen eenmaal zijn vastgesteld, zijn ze nagenoeg onwrikbaar.

Leerkrachten en docenten kunnen de klas in die 'storming'- en 'norming'-fase tot op zekere hoogte bespelen. Ze kunnen de sfeer naar hun hand zetten en de leerlingen laten nadenken over goede omgangsvormen. Ze doen dat met discussies aan de hand van stellingen, spelletjes en lesmateriaal. Populair is het spel 'Over de streep', waarin leerlingen iets over zichzelf prijsgeven. Wie - bijvoorbeeld - een huisdier heeft, gaat links van de streep staan, wie dat niet heeft, gaat naar rechts. „Zo kunnen de leerlingen elkaar leren kennen”, zegt Laura Mol. „Zodra ze elkaar vertrouwen, kunnen ook moeilijker onderwerpen aan de orde komen. 'Ben je een kind van gescheiden ouders?', bijvoorbeeld.”

Omstanders

Het thema van de Week tegen Pesten 2014 is de rol van omstanders bij pesten. Behalve pesters en slachtoffers zijn die er altijd: gemiddeld gaat het om 45 procent van de leerlingen in de klas. „Bij die 45 procent zijn ook leerlingen die helemaal niet door hebben dat een klasgenoot wordt gepest. Maar er zijn er ook die het wél zien”, legt Laura Mol uit. „Ze zwijgen meestal. Ze vinden het niet leuk wat er gebeurt, maar wat kun je doen? De pester een klap verkopen? Tussenbeide springen? Dat soort heldhaftig gedrag is niet voor iedereen weggelegd.”

Toch kunnen omstanders wel degelijk iets doen. Ze kunnen met het pestslachtoffer praten, hem of haar bij hun spel betrekken en zeggen dat zij niet willen wat er gebeurt. Ze kunnen mentoren of vertrouwenspersonen op school inlichten. „Veel leerkrachten weten niet wat er aan de hand is. Het pesten gebeurt niet waar zij bij zijn.” Op die manier doorbreken de omstanders de stilte rond het pesten en de sfeer van samenzwering die er omheen hangt.

Ban

Ook pestende kinderen zijn vaak opgelucht als de ban rond het pesten wordt gebroken. Pesten is akelig, niet alleen om te ondergaan, maar ook om te doen. „Ook pesters moeten voldoen aan de norm in de klas”, zegt Laura Mol. „Ze kunnen niet zomaar stoppen met pesten, al willen ze dat nog zo graag.”

Bron: www.noordhollands.dagblad.nl

Er is wel een complicerende factor om rekening mee te houden

Slachtoffers pesten zoeken geen hulp op school

Pesten gebeurt steeds vaker buiten school en op internet. De drempel om dan op school hulp te zoeken is voor veel jongeren te hoog. Dat zegt Niels Jacobs, psycholoog van de Open Universiteit die onderzoek doet naar (cyber)pesten.

Van 22 tot en met 26 september 2014 is het de Week tegen Pesten. Deze wordt jaarlijks gehouden aan het begin van het schooljaar. 'Jongeren vinden het erg moeilijk om met hun ouders en leerkrachten te praten over negatieve online ervaringen. Liever zoeken ze online en anoniem hulp voor hun problemen', zegt Jabobs.

De Open Universiteit heeft daarom een programma ontwikkeld dat buiten school, online en anoniem kan worden gevolgd. 'Jongeren kunnen Online Pestkoppentoppen zelfstandig gebruiken, veilig achter hun computer, zonder inmenging van ouders of leerkrachten. Het programma leert ze hoe ze kunnen omgaan met cyberpesten en de negatieve gevolgen ervan.'

Bron: www.omroepwest.nl

Temeer omdat

Pesten gaat via een app

Scholen in het hele land weten niet hoe ze om moeten gaan met oprukkende anonieme chatapps als Gossip en Secret.

"Wij zien nog een groot onderscheid tussen de digitale wereld en het gewone leven, maar voor de kinderen is het gewoon één."

Dat zegt de VO-raad, de overkoepelden club van schoolbesturen. Met deze apps kunnen kinderen elkaar het leven zuur maken via de telefoon en er makkelijk mee weg komen.

Marjolijn Bonthuis van Meldknop.nl, een landelijke organisatie die zich bezighoudt met digitaal pesten, maakt zich zorgen over de apps. "Natuurlijk maken we ons zorgen. Vooral omdat ouders, maar ook kinderen zelf niet zo goed weten wat ze moeten doen op het moment dat ze gepest worden."

Doordat deze apps anoniem zijn gaan kinderen sneller pesten. "Wat vaker van digitaal pesten wordt gezegd is dat je het makkelijker kunt doen omdat het anoniem is. En deze apps maken het wel heel makkelijk. Al zijn ze in eerste instantie niet bedoeld om te pesten maar om je geheimen online te delen. Maar het lokt het wel uit."

Verbieden heeft geen zin

De apps verbieden heeft volgens Bonthuis weinig zin. "Dat is niet de oplossing want het één verdwijnt en het ander komt terug."

De oplossing zit volgens haar in voorlichting. "Je moet met elkaar praten en in de klas een gesprek opzetten. Je moet met ouders praten over wat de kinderen doen. Ik denk dat dat al de eerste grote stap is."

De digitale wereld is nu onderdeel van het leven van de kinderen en dat moet de iets oudere generatie zich realiseren. "Wij zien nog een groot onderscheid tussen de digitale wereld en het gewone leven, maar voor de kinderen is het gewoon één."

Bron: Bnr nieuwsradio

Als aanvulling op de aandacht voor pesten in het onderwijs:

OOK VOLWASSENEN SLACHTOFFER VAN PESTEN

Van 22 tot en met 26 september stond de Week tegen Pesten in het teken van pesten op scholen en pesten door kinderen onderling. De stichting Korrelatie vindt dit een prima initiatief, maar wil ook aandacht vragen voor pesten onder volwassenen en voor het effect van pesten op de lange termijn. Dat meldt Korrelatie.

Het zijn niet alleen kinderen die slachtoffer kunnen worden van pesten. Ook onder volwassenen blijkt pesten regelmatig voor te komen. Dit gebeurt dan vaak in

groepsverband, waarbij omstanders niet of nauwelijks ingrijpen. Pesten kan ook bij volwassenen ernstige gevolgen hebben, vooral wanneer het slachtoffer weinig steun ervaart. Inmiddels zijn er diverse onderzoeken gedaan naar pesten op het werk. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden uit 2013 blijkt dat 7,1 procent van de werknemers in Nederland gepest wordt door collega's of leidinggevenden. Zes procent van de werknemers wordt gepest door externen. Het gaat in totaal om ongeveer 793.000 mensen. Mannen blijken vaker slachtoffer van pesten dan vrouwen (8 procent versus 6,1 procent).

Net als kinderen kunnen ook volwassenen worden gepest om hun uiterlijk of 'afwijkende' gedrag, maar bij pesten op het werk speelt er meestal meer. Het kan gaan om (seksuele) intimidatie, het sturen van hatelijke e-mails of het buitensluiten van een collega, bijvoorbeeld om ervoor te zorgen dat hij of zij ontslag neemt. In tijden van crisis blijken dit soort praktijken van 'wegpesten' vaker voor te komen, omdat mensen dan bang zijn om hun baan te verliezen. Soms heeft het pesten weinig met het slachtoffer te maken en is het een uitlaatklep voor frustraties binnen een groep. In werksituaties komt pesten vaker voor als er veel competitie en kliekvorming is.

Volgens Korrelatie is pesten op het werk een onderschat probleem. Pesten is een van de voornaamste redenen is waarom mensen ontslag nemen of zich (vaak voor langere tijd) ziek melden. Overigens blijkt pestgedrag ook in verzorgings- en bejaardenhuizen voor te komen. Een op de vijf ouderen die daar verblijven zou gepest worden, door bijvoorbeeld negeren, buitensluiten en zelfs fysieke agressie.

De gevolgen van pesten worden niet altijd gezien, en vaak worden ze nog erg onderschat. Pesten kan leiden tot ernstige lichamelijke en psychische klachten en chronische stress. Het kan iemand voor het leven beschadigen. Korrelatie roept slachtoffers op om er vooral over te praten, omdat zwijgen het pesten juist in stand houdt.

Bron: Nationale Zorggids

Niet alleen op de werkvloer en in het onderwijs.

Ouderen pesten elkaar in Helders wooncomplex

Er heerst hoogoplopende ruzie onder enkele bewoners van de aanleunwoningen van het voormalige Huis ter Duin aan de Bremstraat. Complexeigenaar Woonzorg Nederland schakelt professionele hulp in om het conflict tussen de senioren te sussen.

Professionele hulp moet boel sussen in Huis ter Duin

Volgens bewoners, die zelf buiten het conflict staan en anoniem willen blijven, vinden er al een tijdje pesterijen plaats. „Er wordt geroddeld en er zijn in de gemeenschappelijke stalling fietsbanden lek gestoken en ventielen losgemaakt. Er is al iemand verhuisd vanwege het geruzie.”

Woonzorg Nederland spreekt in een nieuwsbrief aan de bewoners van de 59 appartementen van een onacceptabele situatie.

Er zijn bij de organisatie klachten binnengekomen over 'onderling roddelen, pesterijen en soms ook openlijke verwijten'. „Dit is bijzonder schadelijk voor de sfeer en het woongenot van de bewoners op Huis ter Duin. Het kan er zelfs voor zorgen dat bewoners zich niet meer veilig voelen op het wooncomplex”, staat er in het schrijven.

De organisatie vindt dat zij verantwoordelijk is voor het bewaken van de leefbaarheid en heeft daarom het maatschappelijk werk van De Wering ingeschakeld. Dat zal de komende weken met verschillende bewoners gesprekken gaan voeren en naar een oplossing van het conflict zoeken.

Volgens Menno Busman van Woonzorg Nederland gebeurt het vaker dat er professionele hulp wordt gezocht bij bewonersconflicten. Hij wil niet op de zaak ingaan. „Dit is een interne aangelegenheid.”

Bron: Noordhollands dagblad

Terug naar de werkvloer.

De gevaren van verslaafde werknemers: 10% van de beroepsbevolking heeft een verslavingsprobleem. Schatting kosten € 1,5 miljard per jaar

Uit onderzoek van het Trimbos instituut blijkt dat 10% van de beroepsbevolking een verslavingsprobleem heeft. Wat zijn de consequenties op de werkvloer? Langdurige stress is vaak één van de hoofdoorzaken van een verslaving. De risico's en gevolgen van verslavingsproblemen op of rondom het werk zijn zeer uiteenlopend. In het algemeen zijn er grote sociale en economische risico's voor zowel de individuele medewerker, de afdeling als het bedrijf. Verslaafde werknemers kosten de bedrijven waar zij werken veel geld, naar schatting ieder jaar totaal 1,5 miljard euro.

Dat komt bijvoorbeeld omdat ze zich vaak ziek melden door klachten vanwege hun verslaving, vooral door drank. Ook neemt de kwaliteit van het werk van de verslaafde werknemer en de productiviteit af. Daarnaast kunnen verslaafde werknemers een gevaar opleveren voor de veiligheid op de werkvloer. Vaak raken professionaliteit, kennis, vaardigheden en betrouwbaarheid achterop.

Er zijn direct zichtbare gevolgen en risico's op de werkvloer als regelmatig te laat komen, ongevallen, klachten van opdrachtgevers, conflicten, agressie en hoog ziekteverzuim. Er zijn ook indirecte of minder zichtbare gevolgen op de werkvloer zoals verminderde productiviteit, verslechtering van de sfeer en kwalitatief minder goed werk. Ook het frequent verzuim is twee tot zes keer zo hoog. Wordt verslaving in voldoende mate onderkend in organisaties? Is er een *verslavingsbeleid* zodat het onderwerp verslaving zichtbaar en bespreekbaar wordt?

Bron: Gerard Dijkstra

Google Glass: dit moet HR weten

Nieuwe technologie op de werkvloer brengt vragen mee, ook Google Glass. Wat moet HR weten?

Zoals elke nieuwe technologie op de werkvloer brengen ook 'wearables' als Google Glass nieuwe vragen met zich mee. Wat zijn de voordelen en nadelen voor organisaties? En hoe stel je beleid op rond 'wearables'?

Wat zijn 'wearables' als Google Glass eigenlijk?

Voor degenen die er nog niet mee zijn geïntroduceerd: wearables zijn apparaten die je aan je lichaam draagt, waarin de technologie van het apparaat (voortdurend) contact heeft met de drager. Die technologie is dan een verlengstuk van het lichaam, denk bijvoorbeeld aan een mobiele telefoon die je tijdens het hardlopen aan je arm bevestigt, die je hartslag meet. Een ander kenmerk is dat je het apparaatje niet eerst aan hoeft te zetten voordat het werkt, het is namelijk direct beschikbaar op het moment dat je het nodig hebt.

Een vorm hiervan is Google Glass, een draagbare computer in de vorm van een bril. Het apparaatje geeft informatie weer zoals een smartphone dat doet, maar dan zonder je handen te gebruiken. Zo kun je op een klein schermje in je ooghoek je informatie zien, je kunt het mee surfen op internet en foto's maken. Allemaal gestuurd via je eigen stemgeluid of, als je dat wil, het gebruikspaneelje aan de zijkant.

Wat kunnen organisaties met wearables?

Een van de HR-trends van 2014 is dat informatie overal en altijd beschikbaar moet zijn voor werknemers. Wearables kunnen hierbij helpen. Voor werk waar een hoog risico aan vast zit, kunnen zij bijvoorbeeld zorgen voor kwaliteitscontrole. Denk aan een monteur

die Google Glass draagt en installaties moet repareren waar, wanneer het fout gaat, enorme gevolgen aan vastzitten. Als de monteur er ter plekke niet uit komt, kan hij hulp inschakelen van buitenaf en kunnen de handelingen stap voor stap worden getoond in het scherm. In dat geval levert de brilopleiding 'on the spot'. Andersoortige wearables kunnen risico's opsporen in het werk, denk aan het herkennen van vermoeidheid bij medisch personeel door het in de gaten houden van oogbewegingen of hartslag. Wat zijn de risico's van wearables als Google Glass voor de organisatie? Zoals alle technologieën zijn ook wearables niet risicovrij. Zo kunnen werknemers gemakkelijk en snel vertrouwelijke bedrijfsgegevens of andere gevoelige informatie opslaan. Ook kunnen wearables technisch gezien andermans locatie of fysieke gesteldheid opsporen, aangezien de technologie van wearables in contact staat met het lichaam en deze informatie dus kan monitoren en opslaan. Dat kan tot privacyschending leiden, maar ook tot chantage van andere werknemers in het bedrijf. Denk aan een werknemer die een vertrouwelijk gesprek met zijn manager opneemt.

Hoe maakt HR beleid op het gebruik van wearables?

Belangrijk om te weten is dat een op zichzelf staand beleid voor wearables niet genoeg is, zegt Michael Smidt van Amerikaans arbeidsrechtadvocatenkantoor Cozen O'Connor's op [Human Resource Executive Online](#). 'Net zoals alle technologie die hen voorging, zoals smartphones, moeten wearables in een breder verband worden gezet als het gaat om hun impact op beleidsmaatregelen en -procedures. Regels moeten gesteld worden zowel op het gebied van misbruik, privacy en discriminatie als het gebruik van en de omgang van bedrijfsapparaten en het concurrentiebeding (>PW De Gids Vakbase).' Niet één beleid opstellen dus, maar het gebruik van de wearables door het bestaande beleid vlechten.

Dat kan op twee manieren, zegt Heather Egan Sussman, medeoprichtster van McDermott Will & Emery, een adviesbureau op het gebied van privacy- en informatiebescherming. Vanuit het standpunt dat de werkgever de wearables verstrekt voor werkgerelateerd gebruik, en het toestaan van werknemers om hun eigen (of door de werkgever verstrekte) apparaten te gebruiken op de werkvloer. 'Beiden invalshoeken vragen om een scala aan regels. Maar, deze kwesties zijn niet zo wezenlijk anders dan de zorgen die medewerkers altijd hebben als het gaat om privacy, gebruik en bescherming van hun apparaten. De oude regels gelden hier ook'

Bron: PW De Gids Vakbase

Jurisprudentie

ONTERECHE CONTROLE PRIVÉ-MAIL

Een werkgever concludeert uit e-mailberichten dat oud-werknemer zijn geheimhoudingsplicht heeft overtreden. Maar mocht de werkgever die berichten eigenlijk wel lezen? De rechter beslist.

Een werknemer werkt heeft van 1 oktober 2010 tot 1 februari 2011 bij een personeelsadviesbedrijf gewerkt als junior jobcoach. Op grond van de arbeidsovereenkomst was hij verplicht tot geheimhouding over de zaken van de werkgever en diens cliënten. Op 1 februari 2011 is de werknemer in dienst getreden van de Stichting Hou Vast Zorg.

Zijn leidinggevende daar heeft samen met zijn leidinggevende bij het personeelsadviesbedrijf tot 1 september 2010 een onderneming geëxploiteerd die vergelijkbare activiteiten ontplooid als de Stichting Hou Vast Zorg en het personeelsadviesbedrijf. Die stelt dat de werknemer zijn geheimhoudingsbeding heeft overtreden door tot vier keer toe e-mailcorrespondentie aan zijn leidinggevende bij Hou Vast Zorg door te sturen. De werkgever vordert betaling van vier maal reglementair de vastgestelde boete voor overtreding van het geheimhoudingsbeding, te weten een bedrag van 10.000 euro. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen.

Op het hoger beroep van het personeelsadviesbedrijf overweegt het hof dat tussen partijen niet in geschil is dat e-mailberichten vallen onder de bescherming van art. 8 EVRM (Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens) en dat een werkgever de e-mailberichten van een werknemer slechts kan controleren als het voor de werknemer kenbaar is of kan zijn dat dit kan gebeuren, als sprake is van een gerechtvaardigd doel en als voldaan is aan de proportionaliteitseis. Onder omstandigheden is controle ook mogelijk zonder dat voor de werknemer kenbaar is dat dit kan gebeuren.

In dit geval heeft de werkgever aan het einde van het dienstverband de werknemer verzocht om zijn laptop in te leveren. Vervolgens heeft de werkgever de laptop laten onderzoeken en toen zijn de gewraakte e-mailberichten gevonden. Het hof acht deze wijze van controle niet gerechtvaardigd. Het was voor de werknemer niet kenbaar dat zijn e-mailberichten zouden worden gecontroleerd, laat staan dat hij daarmee heeft ingestemd. De werknemer heeft gesteld dat de e-mailberichten zich bevonden binnen zijn privéaccount en dat dit account beveiligd was met een inlogcode. Het feit dat de werkgever het vermoeden had dat de werknemer onder zijn duiven wilde schieten, verdraagt zich niet met het eveneens door de werkgever ingenomen standpunt dat hij de e-mailberichten heeft gevonden bij een standaardcontrole door de systeembeheerder bij het einde van het dienstverband. Ook het hof is daarom, evenals de kantonrechter, van oordeel dat de werkgever in deze omstandigheden geen aanspraak kan maken op de boete.

Gerechtshof Arnhem, 20 mei 2014, JAR 2014, 174; ECLI:NL:GHARL:2014:4043
Bron: www.arboonline.nl

Ontslag op staande voet na schennispleging: wie moet wat bewijzen?

In de zaak die door het Gerechtshof te Den Bosch op 26 augustus 2014 werd beoordeeld (HD 200.142.327_01) was een man op staande voet ontslagen wegens "schennispleging".

In de ontslag op staande voetbrief stond dat een schoonmaakster had gezien dat de man zijn geslachtsdeel uit zijn broek had gehaald, in zijn handen vasthield en aan haar toonde. Zij was daarvan geschrokken en heeft direct haar beklag gedaan, terwijl ook aangifte is gedaan bij de politie. Toen de man korte tijd later werd gezocht om tekst en uitleg te geven, bleek hij onvindbaar te zijn en is hij – zo stelt werkgever althans – ineengedoken achter een stapel houtproducten gevonden. De man ontkende de aantijgingen van de vrouw. Hij werd op staande voet ontslagen omdat de werkgever ervan overtuigd was dat de schoonmaakster het verhaal niet had verzonnen, gegeven de impact die het voorval op haar had gehad, hetgeen de werkgever zelf had gezien.

De advocaat van de man vocht het ontslag aan en de vraag was toen wie wat moest bewijzen. Het was immers het woord van de schoonmaakster tegen dat van de man. De kantonrechter meende dat vanwege deze patstelling niet kon worden beoordeeld wie de waarheid sprak en wat de juiste lezing was. De werkgever had volgens de kantonrechter dus niet bewezen dat sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Maar het Gerechtshof komt in hoger beroep tot een ander oordeel en hecht daarbij waarde aan het feit dat (pas) in hoger beroep 8 verklaringen in het geding zijn gebracht. Deze getuigen hadden weliswaar niet zelf gezien wat er gebeurd was, maar hadden wel de ontredering van de schoonmaakster gezien, of het feit dat de man zich zou hebben verschanst toen hij gezocht werd en/of eerder hebben ervaren dat de man nogal seksistisch was. Het Hof komt tot het oordeel dat de geloofwaardige verklaring van de schoonmaakster en de verklaringen van de andere getuigen tezamen maakten dat aannemelijk was dat de man zich had schuldig gemaakt aan schennispleging.

Bevredigt deze uitspraak uw rechtsgevoel? Aan de ene kant heeft de werkgever wel gemotiveerd dat en waarom deze tot het oordeel kwam dat de schoonmaakster de waarheid sprak en de man niet, maar aan de andere kant kan gesteld worden dat, als de

medewerkers de man bijvoorbeeld een loer wilden draaien, het wel erg makkelijk is om die opzet te doen slagen. Want op basis van de verklaringen kan niet worden uitgesloten dat de man onschuldig was en slechts, zoals hij zelf stelde, wat met zijn handen in zijn zakken aan het rommelen was.

Anderzijds is een feit dat, als het ontslag niet geldig was geoordeeld, evengoed gezegd zou kunnen worden dat iemand die er maar voor zorgt dat er geen getuigen zijn, altijd kan voorkomen dat hij op staande voet wordt ontslagen als hij een collega werknemer (of een derde) onheus bejegent....

Bron: www.hrbase.nl

Klokkenluiders.

Een oproep van de Autoriteit Consument en Markt. Maar de reacties op internet geven duidelijk aan hoe groot het wantrouwen is om klokkenluider te worden.

ACM zoekt klokkenluiders ICT-misstanden



De Autoriteit Consument en Markt (ACM) roept iedereen, die informatie heeft over de vervalsing van concurrentie rondom ict-overheidsaanbestedingen, op deze gegevens te delen met ACM. De mededingingswaakhond heeft aanwijzingen gekregen dat er in de ict-sector sprake is van misstanden en is deze aan het onderzoeken. Directe aanleiding is de tv-uitzending van Zembla over de betrokkenheid van Ordina bij mogelijke frauduleuze handelingen in een aantal ict-aanbestedingen.

Concreet doet ACM al onderzoek naar de gang van zaken [bij een ict-project](#) van het ministerie van Veiligheid & Justitie. Op deze manier wil V&J een onafhankelijk oordeel krijgen over de vraag of er sprake is geweest van schending van het mededingingsrecht. ACM zegt in een persbericht graag informatie van burgers, bedrijven of overheden te ontvangen over misstanden rond ict-aanbestedingen. Ook werknemers, directeurs, ambtenaren of zzp'ers kunnen zich tot ACM wenden.

Voor mensen die zelf mogelijk betrokken zijn bij een kartel bestaat de mogelijkheid om clementie aan te vragen. Daardoor kan iemand of zijn bedrijf immuniteit verkrijgen en kan een eventuele boete lager uitvallen.

Bron: www.computable.nl

**Tor slot nog de sport. Vervolg op het vorige Vertrouwensbericht.
'Het gebeurt bij ons niet' in een nog ander daglicht**

Hockeytrainer eerder veroordeeld voor potloodventen

Hockeytrainer Luigi C., die wordt verdacht van het filmen van honderden meisjes en vrouwen in een kleedkamer van de Wassenaarse hockeyclub HGC, is in 2008 veroordeeld voor potloodventen.

Dat bevestigde een woordvoerder van de rechtbank naar aanleiding van berichtgeving van *Omroep West*.

C. kreeg destijds een voorwaardelijke celstraf van een week en een werkstraf van 50 uur voor twee gevallen van potloodventen in 2007 in Rijnsburg en Oegstgeest. Voor een derde geval werd hij vrijgesproken.

Op het moment zit C. vast, omdat hij wordt verdacht van het heimelijk maken van filmopnames in de kleedkamer van HGC. Vanuit lockers zou hij meisjes en vrouwen hebben gefilmd die zich omkleedden.

Verenigingsmanager Rudolph van Dusseldorp zei donderdag dat de verdachte niet om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) is gevraagd toen hij als jeugdtrainer bij HGC kwam werken.

"Dat was in die tijd, 2006, niet gebruikelijk. Hij kwam bij ons binnen via een andere club in Den Haag. Het was een gewaardeerde trainer en aardige vent, anders hadden we hem allang bedankt", aldus Van Dusseldorp.

Klacht

De hockeyclub heeft één keer een klacht gekregen over de jeugdtrainer. Rond 2008 klaagde een moeder dat de man via het sociale netwerk Hyves contact zocht met haar dochter. Het bestuur had een gesprek met de trainer, die vervolgens stopte op de profielensite. Daarna kwamen er geen nieuwe signalen over de man.

"We gaan het voortaan anders doen", aldus Van Dusseldorp. "We gaan de leden voorstellen om nieuwe trainers te vragen om zowel een VOG als referenties." Dat is ook wat hockeybond KNHB aanbeveelt.

Bron: www.nu.nl