

# VERTROUWENS BERICHTEN

Augustus 2015



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).*

### PPSI wordt Stichting School & Veiligheid

Per 1 september 2015 gaat PPSI - het voormalige Project Preventie Seksuele Intimidatie in het onderwijs – op in de Stichting School & Veiligheid.  
Bron: [www.schoolenveiligheid.nl](http://www.schoolenveiligheid.nl)

### Meeste klachten discriminatie gaan over geslacht



Bijna een kwart van alle discriminatieklachten die bij het College voor de Rechten van de Mens binnenkomen, gaan over geslacht.

Van de 510 klachten die tussen 2012 en 2014 werden gedaan, gingen 121 over seksdiscriminatie. Daarnaast werden 96 meldingen van discriminatie over een handicap of chronische ziekte gedaan.

Racisme vormde 14 procent van alle klachten. Dat blijkt uit cijfers die LocalFocus heeft opgevraagd bij het College voor de Rechten van de Mens.

Mensen kunnen daar klachten indienen over discriminatiekwesies rondom school, wonen, winkelen, werken, uitgaan en/of sporten.

De regio Groot-Amsterdam had met 59 klachten de meeste meldingen van discriminatie. Relatief gezien worden de meeste klachten in Zeeuws-Vlaanderen gedaan, met 8,5 klacht per honderdduizend inwoners.

Bron: nu.nl

## **THEMA WEEK TEGEN PESTEN IS #DURFJIJHETAAN**

Jaarlijks wordt in de vierde week van september de Week Tegen Pesten gehouden. Dit jaar is dat van 21 tot en met 25 september 2015 met het thema #Durfjihetaan. Deze week is het vertrekpunt om aandacht te besteden aan een positieve groepsvorming in de klas. Stichting School & Veiligheid ondersteunt met #Durfjihetaan scholen tijdens de week en het verdere schooljaar bij het creëren van een positieve groepsfeer, zo meldt de stichting.

In een groep waar iedereen zich veilig voelt, is de behoefte om te pesten kleiner. Om pesten te verminderen is het noodzakelijk om te werken aan een positieve groepsvorming. De Week Tegen Pesten in september sluit aan op een belangrijke periode in het proces van groepsvorming. De eerste weken na de zomervakantie wordt bepaald hoe er de rest van het jaar met elkaar wordt omgegaan en dat bepaalt daarmee ook hoe groot de kans is op pestgedrag. Dit geldt niet alleen voor nieuwe klassen op de middelbare school, maar ook voor bestaande basisschoolklassen.

Stichting School & Veiligheid biedt een speciaal ontwikkelde #Durfjihetaan-les aan. Deze door de stichting samengestelde les helpt leerkrachten om hun leerlingen te laten ontdekken wat hun kwaliteiten zijn en die van een ander. De gratis les bestaat uit suggesties voor spellen, vragenlijsten en een handreiking voor het voeren van klassengesprekken. De #Durfjihetaan-les is in te zetten tijdens de Week Tegen Pesten, maar kan daarnaast het gehele schooljaar gebruikt worden.

Vanaf het begin van het nieuwe schooljaar is de les te downloaden op [www.weektegenpesten.com](http://www.weektegenpesten.com). Op deze website staat in de infotheek onder meer achtergrondinformatie over groepsdynamica, de wet sociale veiligheid op school en informatie over pesten. Vanaf het begin van het nieuwe schooljaar komen op de website blogs van leerkrachten. Daarnaast kunnen leerkrachten en andere geïnteresseerden zich vanaf dat moment aanmelden voor de Inspireer-Mij-Mails. Een wekelijkse portie inspiratie in de vorm van tips, lessuggesties en voorbeelden van boeken en films over thema's als pesten, kwetsbaarheid en respect. De eerste 50 aanmelders winnen een #Durfjihetaan-tas.

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

## **De radio doet mee**

### **Het Klokhuis start serie over pesten tijdens Anti-Pest Week**

Waarom wordt er gepest en wat kan er tegen gedaan worden? Het jeugdprogramma Het Klokhuis besteedt in een speciale serie van vijf afleveringen aandacht aan het fenomeen pesten tijdens de 'Anti-Pest Week' van 21 tot en met 25 september.



Deze themaweek, een initiatief van de NPO op NPO Zapp en NPO3, sluit aan bij de landelijke 'Week tegen het Pesten 2015' die in diezelfde periode plaatsvindt. Uit onderzoek blijkt dat 15% van de leerlingen op de basisschool in meer of mindere mate slachtoffer is van pesten.

Met de serie wil presentatrice Nienke de La Rive Box in het Klokhuis aandacht vragen voor dit significante probleem van maandag 21 t/m vrijdag 25 september om 18.25 op NPO Zapp.

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

### **Nominatie professor RuG voor Huibregtsenprijs**

Prof. Dr. Rene Veenstra van de Rijksuniversiteit Groningen (RuG) is met zijn onderzoeksproject 'Pesten als groepsproces' genomineerd voor de Huibregtsenprijs 2015. De jury heeft uit 24 inzendingen in totaal zeven onderzoeksprojecten geselecteerd. Op 5 oktober ontvangt de onderzoeksleider van het winnende project de prijs in de Ridderzaal uit handen van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, Jet Bussemaker.

De Huibregtsenprijs is in 2005 in het leven geroepen door het bestuur van de Stichting De Avond van Wetenschap & Maatschappij. De prijs gaat naar een recent onderzoeksproject dat wetenschappelijk vernieuwend is en dat overtuigend zicht biedt op een maatschappelijke toepassing. Jaarlijks krijgen alle Nederlandse universiteiten en publieke onderzoeksinstellingen een uitnodiging om een onderzoeksproject uit het afgelopen kalenderjaar voor te dragen voor de Huibregtsenprijs.

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

### **Digitaal Veiligheidsplan**

Bent u al klaar voor de wet sociale veiligheid op school? Vanaf 1 augustus 2015 zijn scholen wettelijk verplicht zorg te dragen voor het waarborgen van een sociaal veilige leeromgeving voor ieder kind. Om scholen te ondersteunen bij hun nieuwe wettelijke taken, hebben de PO - en VO-raad in samenwerking met Stichting School & Veiligheid een Modelveiligheidsplan gerealiseerd: het Digitaal Veiligheidsplan.

Deze online tool helpt u bij het updaten van het veiligheidsbeleid en is een van de instrumenten uit het Actieplan sociale veiligheid op school dat is opgesteld door de sectorraden. In dit actieplan zijn alle punten uit de nieuwe wet sociale veiligheid op school geborgd om zo tot een effectieve aanpak te komen.

Het Digitaal Veiligheidsplan is vanaf 1 juli 2015 te gebruiken via [www.digitaalveiligheidsplan.nl](http://www.digitaalveiligheidsplan.nl) of [www.schoolenveiligheid.nl](http://www.schoolenveiligheid.nl).

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

### **Bedrijven onderschatten pesten op werkvloer**



Veel bedrijven onderschatten het probleem van pesten op de werkvloer. Werkgevers denken dat zoiets kinderachtigs bij hen niet voorkomt, vinden dat collega's 'maar tegen een geintje moeten kunnen' of grijpen verkeerd in, aldus deskundigen tegen het FD. Volgens onderzoeksinstituut TNO wordt 7,8% van de werknemers door collega's gejeind.

Dit leidt tot vier miljoen extra verzuimdagen per jaar. Psycholoog en pest-specialist Bob van der Meer heeft berekend dat een pestgeval een bedrijf jaarlijks € 45.000 kost.

Volgens Mary Vos van arbodienst Zorg van de Zaak hebben veel bedrijven wel protocollen, maar blijft de uitvoering vaak in gebreke. 'Ze benoemen bijvoorbeeld vertrouwenspersonen, maar hun namen zijn onvindbaar op het intranet. En als de vertrouwenspersoon het personeel eens voorlichting wil geven, dan zegt de werkgever dat dit niet nodig is, want "hier wordt niet gepest".

#### *Angstcultuur*

Volgens Vos geeft het juist te denken als een vertrouwenspersoon bij een groot bedrijf nooit meldingen krijgt. 'Is daar bijvoorbeeld een angstcultuur, waardoor mensen niet aan de bel durven trekken?'

### *Pesterijen leiden tot vier miljoen extra verzuimdagen*

Psycholoog Bob van der Meer, gespecialiseerd in de aanpak van pesten, constateert dat werkgevers de uitwassen te lijf gaan door de dader of het slachtoffer over te plaatsen of te ontslaan. 'Maar dat alleen helpt niet. Als het slachtoffer vertrekt, zoekt het team een nieuw slachtoffer. En als de dader weggaat, staat er een nieuwe dader op. Je moet de hele afdeling aanspreken en verantwoordelijk maken.'

### *Teamgevoel geven*

Daarnaast moeten werkgevers er alles aan doen om het personeel gemotiveerd te houden en een teamgevoel te geven, zegt voorzitter Laura Willemse van de stichting Pesten op de Werkvloer. 'Dan is er geen voedingsbodemp.' Volgens de organisatieadviseur lopen bedrijven met een sterke hiërarchie en zwakke communicatie tussen afdelingen, zoals ziekenhuizen, meer kans op pesten.

Datzelfde geldt voor overheidsbedrijven, waar coördinator op coördinator wordt gestapeld en iedereen 'zijn eigen toko' moet verdedigen, aldus Van der Meer. Willemse spreekt van de 'gouden kooi' van ambtenaren, waar relatief weinig arbeidsmobiliteit is en een behoorlijke ontslagbescherming. 'Dat vergroot vriendjespolitiek en geklier.'

Sectoren met veel flexibele contracten of stagiairs, zoals de horeca en de bouw, lopen ook meer risico, meent Vos. 'Mensen die toch weer weggaan, kun je makkelijker uitschelden of rotklusjes geven.'

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

### **Betere aanpak seksuele intimidatie geneeskundestudenten**

Seksuele intimidatie van geneeskundestudenten is een groot probleem en blijkt lastig aan te pakken. Studenten vinden het vaak moeilijk om een melding te maken, omdat zij bang zijn dat de melding niet anoniem verloopt. 1 Toch is het belangrijk dat seksuele intimidatie gemeld wordt. Er kan namelijk actie ondernomen worden wanneer meerdere meldingen zijn gemaakt. Hoe gaan faculteiten om met seksuele intimidatie? En is de meldingsprocedure voor seksuele intimidatie de laatste jaren verbeterd? Om deze vragen te kunnen beantwoorden, heeft De Geneeskundestudent (het voormalig KNMG Studentenplatform) een inventarisatie gedaan.

Seksuele intimidatie: de feiten Uit de jaarlijkse enquête van De Geneeskundestudent in 2006 bleek dat 11 procent van de bachelorstudenten en 21 procent van de coassistenten tijdens hun opleiding geconfronteerd werd met seksuele intimidatie. 2,3 Daders van seksuele intimidatie waren veelal stafleden en artsassistenten, maar ook patiënten en medestudenten maakten zich hier schuldig aan. Ondanks de hoge prevalentie, werd seksuele intimidatie weinig gemeld. Slechts 7 procent van de geneeskundestudenten maakte een melding bij een vertrouwenspersoon van de faculteit. 1 De Geneeskundestudent riep faculteiten op om seksuele intimidatie bespreekbaar te maken en de meldingsprocedure inzichtelijker te maken. In 2012 deed De Geneeskundestudent opnieuw een inventarisatie onder geneeskundestudenten naar het voorkomen van seksuele intimidatie, om te toetsen of het aantal studenten dat seksueel geïntimideerd werd lager was dan in 2006 en of seksuele intimidatie vaker gemeld werd.

De cijfers waren niet veel veranderd: 11,8 procent van de bachelor-studenten en 18,4 procent van de coassistenten voelde zich wel eens seksueel geïntimideerd. Nog steeds maakte maar 13,3 procent van de studenten, die zich seksueel geïntimideerd voelden, een melding bij een vertrouwenspersoon. Aangezien de prevalentie nog steeds hoog was en seksuele intimidatie te weinig gemeld werd, werd een oproep gedaan aan de faculteiten om maatregelen te nemen tegen seksuele intimidatie en met name de meldingsprocedure te verbeteren. Daarnaast heeft De Geneeskundestudent samen met VNVA een overlegpunt ingesteld, waar studenten anoniem melding kunnen maken van seksuele intimidatie. Dit overlegpunt is bereikbaar via een speciaal mailadres waardoor vertrouwelijkheid gewaarborgd is: [overlegpunt.seks.intimidatie@vnva.nl](mailto:overlegpunt.seks.intimidatie@vnva.nl).

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

## Wellicht dat onderstaand artikel van nut kan zijn

### Zo stelt u beleid rond seksuele intimidatie op



Seksuele intimidatie: denk niet dat het in uw organisatie niet voorkomt. Het opstellen van een goed beleid kan veel problemen en rechtszaken voorkomen. Hoe pakt u dit aan? Als een bedrijf niet zorgvuldig omgaat met een klacht over seksuele intimidatie, kan dit de organisatie duur komen te staan. De jurisprudentie hierover toont dit maar al te goed aan. De werkgever moet immers blijk geven van 'goed werkgeverschap'; een verplichting die is vastgelegd in artikel 7:611 BW en er kortweg op neerkomt dat de werkgever moet zorgen voor een in alle opzichten veilig werkklimaat. Het opstellen van een beleid rond seksuele intimidatie is dan ook zeker aan te raden. Maar dat valt in de praktijk vaak niet mee. Waar te beginnen? En hoe maakt HR managers goed duidelijk wat er onder seksuele intimidatie verstaan moet worden? En vooral: hoe zij in concrete gevallen om moeten gaan met klachten over een medewerker?

Deze vijf punten moeten in elk geval opgenomen worden in het beleid:

- Preventie: besteed aandacht aan de werkomgeving en de inrichting van de werkplek. Denk bijvoorbeeld aan de verlichting en toegankelijkheid, maar ook aan de cultuur die op het werk kan heersen, zoals seksueel getinte opmerkingen, pornoplaatjes aan de wand et cetera.
- Koppel sancties aan seksuele intimidatie.
- Geef voorlichting: maak het management bekend wat onder seksuele intimidatie wordt verstaan. Leg uit welke wegen er openstaan voor slachtoffers.
- Stel één of meer vertrouwenspersonen, bij voorkeur vrouwen, aan.
- Stel een klachtenregeling op voor als problemen niet meer via informele weg kunnen worden opgelost.

#### *Bedrijfscultuur*

Alleen het opstellen van een gedragscode om seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen te voorkomen, is uiteraard onvoldoende. De werkgever moet een omgeving creëren waarin het effectief mogelijk is klachten te uiten, ook moet hij ervoor zorgen dat duidelijk is wie aanspreekbaar en verantwoordelijk is voor de afhandeling van klachten en dat er zorgvuldig met klachten wordt omgesprongen.

Vaak heerst er een bedrijfscultuur waarin seksuele getinte grappen en opmerkingen getolereerd worden en zijn er omgangsvormen waarin minder respectvol met gevoelens van anderen wordt omgegaan. In zo'n omgeving is een opgestelde gedragscode dan een wassen neus. Belangrijker is de implementatie van deze gedragsnormen. Klachten moeten geventileerd kunnen worden en het moet duidelijk zijn wie aanspreekbaar en verantwoordelijk is voor de afhandeling van klachten. Een behoorlijk functionerende klachtencommissie is dan een eerste stap op de goede weg.

Meer weten? In PW De Gids Vakbase vindt u een uitgebreide toelichting op de vijf aandachtspunten en veel jurisprudentie over dit onderwerp.

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

## Om te illustreren waarom beleid gewenst is

### De pest met pesten

Mijn klasgenoten van mijn middelbare school zijn allemaal in de vergetelheid verdwenen. Die jongen die zo leuk was, dat populaire meisje waar ik zo graag bevriend mee had willen zijn...

Ik kan me hun naam niet meer herinneren, heb zelfs geen vaag beeld meer van hoe ze eruit zagen en weet absoluut niet meer waarom ik zo van ze onder de indruk was. Maar aan één jongen denk ik nog vaak terug. Marc, die minder goed dan de rest van ons in staat was om zijn kwetsbaarheid te verbergen. Marc, die begon te huilen toen zijn agenda werd vernield. Marc, die de rest van het jaar de prooi was van een stel onzekere pubers die hun rol in de groep alleen wisten te bevechten ten koste van een ander.

### *Macht van de groep*

Graag zou ik willen zeggen dat ik een heldenrol heb gespeeld in dit verhaal. Dat ik degene was die de groep durfde te trotseren en ervoor zorgde dat de middelbare schooltijd van Marc nog enigszins draaglijk was. Maar de geschiedenis is wat het is en in werkelijkheid was ik een van de aanvoerders die de meute ophitsten. Ouders, leraren, ze wisten ervan en grepen niet in. Zo groot is blijkbaar de macht van de groep, zelfs wanneer die bestaat uit 13-jarige snotneuzen.

Zo plotseling als ze begonnen, zo plotseling hielden de pesterijen ook op. En alles wat er voor nodig was, was één klasgenoot die na de zomervakantie zei: "Dat doen we dus niet meer." Plotseling was de groepsdynamiek veranderd en droop de rest van ons beschaamd af. Eigenlijk zelf ook opgelucht dat het afgelopen was.

### *Sporen*

Dat is nu bijna dertig jaar geleden en nog steeds kan ik me Marc herinneren. Zo af en toe Google ik hem. Hij lijkt een succesvol en gelukkig leven te leiden. Die hoopvolle gedachte plak als een pleister over mijn schuldgevoel.

Want dat is de pest met pesten. Het laat sporen na bij iedereen die er mee te maken heeft. In de eerste plaats natuurlijk bij het slachtoffer. Maar ook bij de omstanders die niet durven in te grijpen en zelfs ook bij de daders die soms niet weten hoe ze moeten stoppen. Niemand wil in de spiegel kijken en een pester zien.

### *Werkvloer*

Pesten is geen 'kinderspel' dat alleen maar plaatsvindt op het schoolplein. Voor een half miljoen Nederlandse werknemers is pesten de dagelijkse realiteit. Uit onderzoek dat vorig jaar werd gepresenteerd op Hrbase, blijkt dat werknemers die worden gepest van zichzelf denken dan ze minder inzetbaar zijn. Pesten maakt ziek. Het levert Nederland gemiddeld vier miljoen extra verzuimdagen op.

### *Lef*

Het ministerie van SZW is onlangs – in samenwerking met het Nederlands Focal Point – begonnen met een campagne om pesten op de werkvloer onder de aandacht te brengen. Iedereen staat voor de keus: doe je iets of kijk je de andere kant op? Pesten kan worden gestopt. Maar dat vraagt om lef en om collega's of leidinggevende die opstaan en te zeggen: "Dat doen we dus niet meer."

Het alternatief is dertig jaar schuldgevoel en dat levert helemaal niemand iets op.

Denise Schaap is publiciste arbeidsomstandigheden

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

## Andere wetgeving misschien ?

### Online pesten in Nieuw Zeeland? Tot 30.000 euro boete of 2 jaar cel

In Nieuw Zeeland is een wet aangenomen om online pesten tegen te gaan. Wie online iemand beledigt, pest of discrimineert, kan daarvoor een reusachtige boete of celstraf krijgen.

Deze anti-pestwet werd vorige week met een ruime meerderheid aangenomen en is vanaf vandaag actief in Nieuw Zeeland. Vooral op middelbare scholen is online pesten een groot probleem.

#### *'Geen grove beledigingen aan een redelijk persoon'*

Er zijn tien richtlijnen opgesteld voor de wet. Een 'digitale communicatie' mag bijvoorbeeld geen gevoelige persoonlijke informatie, geen treitering, geen valse beschuldigingen, geen motivatie aan iemand om iemand anders te beledigen en geen grove beledigingen aan een redelijk persoon bevatten.

#### *Controle*

Mensen kunnen klagen bij een speciale commissie, die vervolgens bepaalt of het hier inderdaad gaat om een 'digitale communicatie' die iemand kan schaden. Als dat zo is, dan krijgt de zender van de belediging de opdracht om het bericht binnen 48 uur te verwijderen. Doet hij dat niet, dan wordt het bericht toch verwijderd. Daarmee werkt de commissie samen met de grote partijen zoals Facebook en Twitter, die sowieso al een knop hebben waar beledigingen kunnen worden gemeld. De kritiek daarop is dat er weinig ruimte is voor wederhoor van de zender.

#### *Nederlands anti-pestwet*

In Nederland werd in maart een anti-pestwet aangenomen, maar deze heeft een andere opzet. Scholen worden verplicht om iets aantoonbaars tegen pesten te doen. Kritiek op de wet is dat online pesten in het voorstel niet of nauwelijks voorkomt. Peter R. de Vries, die de tv-serie Internetpesters Aangepakt maakt, riep eerder op voor een wet tegen online pesten.

De website van Rijksoverheid meldt dat het wel mogelijk is om iemand aan te klagen voor belediging, maar heeft vooralsnog geen plannen om een speciale online wet  
Bron: [www.bnr.nl](http://www.bnr.nl)

### **Wie is de aap**

#### **Studenten ID College storten zich op apen en pesten**



De eerste dag van juli. De thermometer staat op 35 graden, maar in de aula van ID College in Alphen aan den Rijn luisteren studenten Welzijn aandachtig naar deskundige sprekers. De setting is een debat over pesten.

#### **Stompen**

Sarah Mutsaers spreekt al eerste. In haar onderzoek naar apen en andere groepsdieren stelt deze dierkundig ingenieur de vraag "kunnen dieren pesten"? Aan de hand van filmfragmenten laat Mutsaers de grote overeenkomsten zien tussen het pestgedrag van apen en dat van mensen, met name kinderen. Gooien met zand, zwaaien met stokken, stompen - al dat gedrag zie je zowel bij mensen als bij chimpansees.

Het grote verschil met mensen is dat apen stoppen met pesten als ze een bepaalde leeftijd hebben bereikt. Bij mensen houdt pesten nooit op. Op school, op het werk en zelf in het bejaardenhuis wordt gepest.

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



## **Vertrouwenspunt Sport**

In samenspraak met de sportbonden heeft NOC\*NSF een Vertrouwenspunt Sport opgezet. Alle sporters kunnen hier gebruik van maken. Net als hun omgeving: begeleiders, trainers, coaches, ouders, medische staf, teamgenoten, et cetera. Met deze service bieden we de sport een luisterend oor waar zij terecht kunnen:

- met persoonlijke vragen, dilemma's of meldingen die vertrouwelijk zijn. In een vertrouwelijk gesprek met een deskundig vertrouwenspersoon of adviseur bespreek je wat je dwars zit en welke stappen je zou kunnen zetten om het aan te pakken. Je houdt zelf de regie op wat er met je verhaal gedaan wordt.
- voor het melden van misstanden waar iets mee gedaan moet worden. Deze meldingen leiden tot vervolgonderzoek, waarbij het mogelijk is dat dit onderzoek leidt tot sancties en / of maatregelen

Het Vertrouwenspunt Sport helpt de beller bij het maken van de voor hemzelf juiste keuzes. Door goede begeleiding wordt verergering en herhaling van grensoverschrijdend gedrag voorkomen. Met het melden van misstanden signaleren we problemen en kan het beleid of de organisatie aangepast worden.

Bij het Vertrouwenspunt Sport kan je terecht voor alle thema's van vertrouwelijke aard. Daarbinnen onderscheiden we grensoverschrijdend gedrag (seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, belediging, bedreiging en mishandeling), doping, matchfixing en eetstoornissen.

Bron: [www.noc\\*nsf.nl](http://www.noc*nsf.nl)

## **Explosieve toename agressie bij apotheek**



Patiënten zijn steeds vaker agressief tegen apothekersassistenten, dat blijkt woensdag uit van brancheorganisatie KNMP.

De apothekersorganisatie heeft 741 gevraagd naar de werksituatie, waarbij bijna de helft aangeeft wekelijks of zelfs dagelijks agressiviteit te ondervinden op de werkvloer.

Een vervijfvoudiging ten opzichte van een jaar eerder.

Een van de voornaamste oorzaken zijn de verplichte kosten voor een 'eersteuitgiftegesprek'. Dit gebeurde vroeger ook al, maar staat tegenwoordig los op de rekening vermeld. Vaak worden patiënten boos als ze de 6 euro (gemiddeld) aan extra kosten zien staan. Volgens de Consumentenbond vindt het door apotheken in rekening gebrachte gesprek vaak ook helemaal niet echt plaats. Uit een onderzoek in augustus vorig jaar bleek dat van de 39 apothekers die zij bezochten, slechts een voldeed aan alle voorwaarden van het eersteuitgiftegesprek.

### *Verbale agressie*

Het gaat met name om verbale agressie. Soms zijn dit hele kinderachtige reacties: "Mensen komen soms binnen met vingers in hun oren en zeggen: Ik wil geen gesprek en ik wil er ook niet voor betalen", vertelt een van de assistenten. Maar ook serieuze bedreigingen als "ik trek je over de balie heen", komen regelmatig voor.

Assistenten hebben hierdoor ook minder plezier in hun werk. Voor de invoering van de gesplitste kosten gaf twintig procent aan met tegenzin naar het werk gaan, inmiddels is Het nog maar twintig procent van de assistenten die het wel altijd leuk vindt om naar het werk te gaan. Ook de relatie van de assistenten met de patiënten is in veel gevallen verslechtert. De KNMP zegt dat assistenten in nog maar een kwart van de gevallen op



een prettige manier met hun patiënten omgaan.

### '*Splitsing kosten terugdraaien*'

Volgens Gerben Klein Nulent, voorzitter van de brancheorganisatie, is het probleem simpel op te lossen. "De splitsing moet zo snel mogelijk worden teruggedraaid. Dan kan de apothekersassistent zich weer bezighouden met de zorg in plaats van gebakkelei over de rekening."

Het ministerie van Volksgezond, Welzijn en Sport gaat na het zomerreces kijken naar de uitkomsten van het onderzoek van de KNMP en zelf onderzoeken of de oplossing van Nulent een serieuze optie is.

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

### **Ontslagvergoeding voor weigerende machtsmisbruiker?**



Een stichting raakt in conflict met hun 'machtsmisbruikende' directeur. Krijgt hij een ontslagvergoeding mee?

Een directeur is eind 2010 in dienst getreden bij een stichting. In 2015 klagen de medewerkers van de stichting over de directeur bij de raad van toezicht. De medewerkers zien geen toekomst meer in de samenwerking na wat er de afgelopen jaren is gebeurd. De directeur maakt zich volgens hen schuldig aan machtsmisbruik, seksuele intimidatie en het uitspelen van personeel. De raad van toezicht stuurt de directeur op betaald verlof en voert gesprekken met een gemachtigde, die de raad bijstaat in het conflict met de directeur.

De raad van toezicht wil de directeur per 1 april 2015 ontslaan. De directeur laat via zijn gemachtigde per brief weten dat hij het niet eens is met het ontslag. De feitelijke grondslag ontbreekt. Bovendien is de directeur niet deugdelijk gehoord en wil hij weer volledig zijn functie hervatten.

Enkele weken later wordt hij gevraagd de vergadering van de raad bij te wonen vooral om duidelijkheid te verschaffen over het ontslag. De directeur weigert, ook omdat de gemachtigde niet kan. Tijdens de vergadering wordt besloten de man te ontslaan. Er is volgens de stichting een verandering in de omstandigheden: het personeel heeft het vertrouwen opgezegd en er is sprake van een gespannen sfeer en onwerkbaar situatie.

De kantonrechter stelt al snel dat een vruchtbare samenwerking voorbij is en bevestigt dat er sprake is van een verandering van omstandigheden. De rechter verwijt de stichting dat zij onzorgvuldig onderzoek heeft gedaan naar het disfunctioneren van de directeur en hem geen degelijk verbetertraject is geboden. Dit is geen grond voor ontbinding.

Verder heeft ze geen pogingen ondernomen om de boel te sussen. De kantonrechter oordeelt verder dat de stichting onvoldoende heeft bewezen dat er sprake was van seksuele intimidatie. Ondanks dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, krijgt de directeur toch een ontslagvergoeding van 35.000 euro.

Rechtbank Gelderland

ECLI:NL:RBGEL:2015:3641

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

## Integriteit

### Declaraties topzakenhuizen

Bestuurders ziekenhuizen negeren massaal declaratieregels



Sourcy bl. Piet B.	5x	30,00	150,00
Fles Le Romanes	4x	5,00	20,00
Sourcy rd. Piet B.	2x	30,00	60,00
Div Drank Laag	11x	5,50	60,50
Koffie Friandises	15x	2,50	37,50
Jonge Jenever	13x	38,00	494,00
Banqueting Menu			
<b>Totaal:</b>			<b>983,50</b>
Betaalwijze:			
Excl. BTW	BTW %	BTW bedrag	
629,25	6,0 %	37,75	
261,57	21,0 %	54,93	

Bestuurders van academische ziekenhuizen declareren dure wijnen, sterrenrestaurants en snoepreijes. Daarnaast omzeilen ze declaratieregels door te overnachten in hotelkamers met prijzen ver boven de afgesproken norm. Dat blijkt uit onderzoek van RTL Nieuws.

De researchredactie dook in de bonnetjes van de bestuurders van de acht universitair medische centra in Nederland. Van de door de minister gewenste soberheid in het declaratiegedrag is weinig te merken.

Bestuurders slapen vaak in hotels waarvan de kosten veel hoger zijn dan de cao voorschrijft. De kosten lopen in hotels als Radisson en Hilton op tot 580 euro per nacht. Het UMC Groningen betaalde voor een bestuurder een reis naar Suriname, waarbij onder meer een dolfijntrip en een meerdaagse excursie naar de binnenlanden op het programma stond.

Een bestuurder van het Erasmus MC in Rotterdam gebruikt wel een hele bijzondere manier van reizen. Hij vloog namelijk zelf met een gehuurd vliegtuig van Antwerpen naar het Duitse Giessen voor een afspraak. Kosten voor de huur van het toestel: 750 euro. Volgens het ziekenhuis niet duurder of tijdrovender dan de dienstauto.

Voor ziekenhuispersoneel is alcoholgebruik verboden. Voor bestuurders geldt dat kennelijk niet. Flessen wijn en champagne van meer dan tachtig euro zijn geen uitzondering. Het blijft niet bij één of twee glazen, sommige bestuurders declareren geregeld een fles wijn per persoon.

Samen declareerden de dertig ziekenhuisbestuurders in 2013 en 2014 meer dan 17.500 euro aan alcoholische dranken. De drankrekening van het Leids UMC is het hoogst met ruim 4.100 euro.

Vakbond woedend

Vakbond FNV is woedend over het declaratiegedrag van de ziekenhuistop. Vakbondsbestuurder Elise Merlijn zegt tegen RTL Nieuws: "Wij krijgen tijdens cao-onderhandelingen altijd te horen dat er niks extra's bij kan. In sommige ziekenhuizen hebben ondernemingsraden het declaratiegedrag aan de orde gesteld bij de raad van toezicht. Daar kregen ze geen gehoor."

Eerder vroeg RTL Nieuws de declaraties op van de bestuurders van de universiteiten. Daarop stelde minister Bussemaker een onderzoek in naar mogelijke onrechtmatigheden. Het kabinet wil dat bestuurders organisaties in de publieke sector sober declareren.

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

## **WET BESCHERMING KLOKKENLUIDERS DOOR TWEEDE KAMER**



De Tweede Kamer steunt het wetsvoorstel van SP-Kamerlid Ronald van Raak voor een Huis voor klokkenluiders. Dit Huis gaat klokkenluiders beschermen en onderzoek doen naar maatschappelijke misstanden. Maandag sprak een meerderheid van de Tweede Kamer haar steun uit voor het nieuwe wetsvoorstel. Van Raak heeft goede hoop dat ook de Eerste Kamer deze wet steunt.

Van Raak: 'Hiermee lijkt een einde te komen aan een jarenlange strijd. We horen nog veel te vaak dat klokkenluiders worden ontslagen en uitgesloten, wat soms vreselijke gevolgen kan hebben voor hun persoonlijke leven. Klokkenluiders doen hun burgerplicht en verdienen daarom onze bescherming. Het Huis voor klokkenluiders gaat die bescherming bieden: mensen die terecht een misstand melden worden niet meer ontslagen of op een andere manier benadeeld. Ook krijgt het Huis voor klokkenluiders de bevoegdheid om misstanden te onderzoeken. Vorig jaar heeft de Tweede Kamer een eerder voorstel voor een Huis voor klokkenluiders goedgekeurd, maar bleek dat een meerderheid in de Eerste Kamer nog wijzigingen wilde. Die hebben we nu doorgevoerd. Na het reces kan deze nieuwe wet in de Eerste Kamer worden behandeld. Hopelijk kan nog dit jaar de eerste steen voor het Huis voor klokkenluiders worden gelegd.'

Update: Op donderdag 2 juli is dit voorstel van Ronald van Raak met algemene stemmen aangenomen in de Tweede Kamer.

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

## **Medewerking vanuit Europa zou dan goed zijn**

### **DE JONG: LAAT KLOKKENLUIDER NIET LANGER IN DE KOU STAAN**



Op 17 juni organiseerde SP-Europarlementariër Dennis de Jong, samen met corruptiewaakhond Transparency International in het Europees Parlement een bijeenkomst met en over klokkenluiders. De bescherming van klokkenluiders verdient juist nu alle aandacht, aangezien het Europees Parlement gisteren instemde met een richtlijn ter bescherming van bedrijfsgeheimen. Hierdoor wordt het voor klokkenluiders juist moeilijker om misstanden binnen bedrijven aan de kaak te stellen.

Tijdens de bijeenkomst spraken verschillende klokkenluiders over hun ervaringen. Op uitnodiging van de SP sprak klokkenluider Antoine Deltour over zijn geslaagde poging om de belastingafspraken tussen Luxemburg en een groot aantal multinationals (Luxleaks) wereldkundig te maken. Deltour wordt op dit moment vervolgd door Luxemburg, omdat de praktijken die hij aan het licht bracht, formeel niet illegaal zijn. De Jong: 'Het is ongelooflijk dat iemand die de moed toont om wanpraktijken aan het licht te brengen, zelf vervolgd wordt'. Ook sprak John Wilson, een Ierse politiemans die misstanden aan de kaak heeft gesteld en daardoor niet alleen zijn baan verloor, maar ook veelvuldig is bedreigd.

De Jong wil niet alleen aanpassing van de voorgestelde wetgeving over bedrijfsgeheimen, maar ook invoering en verduidelijking van interne richtlijnen van de Europese instellingen ter bescherming van klokkenluiders. Zo moet er een onafhankelijke autoriteit komen voor klokkenluiders bij de Europese instellingen. De Jong zal bij de komende ronde waarin het EP décharge moet verlenen aan de Europese instellingen over de uitgaven gedaan in 2014, specifiek kijken naar de regels ter bescherming van klokkenluiders. Ook tussen de lidstaten zit nog een groot verschil in beschermingsniveau voor klokkenluiders. Eind 2013 concludeerde Transparency International nog in uitgebreid onderzoek dat de huidige wetgeving van lidstaten een ratjetoe is. Lidstaten moeten daarom beter samenwerken op dit gebied. De Jong zal hier met de intergroep van gelijkgezinde Europarlementariërs die zich inzetten voor transparantie, aanbevelingen over opstellen, want 'of het nu gaat om misbruik van EU gelden of belastingontduiking, klokkenluiders zijn essentieel om corruptie en wantoestanden tegen te gaan', aldus De Jong.

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

## **Terecht dat collega Gerard Dijkstra tot slot een vraag stelt**

### **Integriteit is een groot woord**

Integriteit is een groot woord voor iets dat eigenlijk redelijk eenvoudig is. Integriteit staat voor integer handelen en dat is zoiets als 'doen wat van je verwacht wordt'. Het heeft te maken met 'je gezonde verstand gebruiken' en met eerlijk en oprecht zijn naar jezelf, je collega's en de organisatie. Het is mensenwerk: de menselijke maat is richtinggevend. Elke dag hebben we te maken met integriteit. Niet alleen bij ingewikkelde dilemma's en moeilijke keuzes, maar ook bij de alledaagse werkzaamheden en privéaangelegenheden. Vaak staan we daar niet eens bij stil. Welke werkzaamheden kan ik naast mijn werk bij mijn organisatie erbij doen? Wat is gepast om op sociale media te posten? Wat kan ik doen als ik binnen de organisatie op misstanden stuit? Al deze vragen hebben te maken met onze integriteit als medewerker van de organisatie. Hiervoor is 'in gesprek' blijven met jezelf en je collega's nodig. Ga naar de ander toe, als je oprecht vragen hebt bij een uitlating of gedragingen van je collega of leidinggevende. Door niet alleen dingen te vinden maar deze ook naar elkaar toe uitspreken! Hiervoor is morele moed nodig en een veilige omgeving: een omgeving waarin met respect gesproken en geluisterd wordt. Krijgt het onderwerp integriteit voldoende aandacht, waarmee ik bedoel niet eenmalig maar periodiek?

Bron: Gerard Dijkstra