

THEMABLAD WERKOVERLEG

ONDERWERP: Pesten

In het themablad 'Grensoverschrijdend gedrag (algemeen)' is pesten als voorbeeld genoemd. Dit themablad gaat hier verder op in.

Wat verstaan wij onder pesten?

Pesten is wanneer iemand wordt gekwetst, uitgelachen of buitengesloten. Dit is anders dan plagen. Plagen is namelijk niet gemeen, plagen is voor alle partijen grappig. Om plagen kun je lachen, niet iedere keer is dezelfde aan de beurt. Plagen is ook meestal één tegen één en is makkelijk te stoppen. Pesten is een vorm van agressie en bedoeld om een ander pijn te doen. Het kan lichamelijk of geestelijk pijn doen. Als je gepest wordt, kan dat je onzeker maken en daar kun je je leven lang last van hebben.

Pesten op school of bij een sportclub komt veel voor bij kinderen en tieners. Ook onder volwassenen komt het voor, zoals op het werk of tussen burens onderling.

Slachtoffer zijn is heel erg vervelend. Een gevolg is bijvoorbeeld dat iemand niet meer naar school/werk durft, slechter slaapt of minder goed presteert. Het kan ook zijn dat iemand zich schaamt. Je hoopt dat het ophoudt maar durft er niet over te praten met je omgeving. Het treiteren kan uiteindelijk leiden tot psychische klachten zoals eenzaamheid, faalangst of een depressie.

Er zijn drie belangrijke kenmerken van pesten:

- De dader wil de ander pijn doen (lichamelijk of geestelijk). Het is dus altijd een bewuste actie.
- Het vindt over een langere periode plaats, niet één keer.
- Er is sprake van een duidelijk machtsverschil. De pester heeft de overmacht. Degene die gepest wordt is bijvoorbeeld: minder sterk, heeft minder vrienden of heeft een lagere sociale status

Mogelijke gevolgen van pesten

De gepeste kan last krijgen van allerlei negatieve emoties zoals woede, angst en verdriet. Daarnaast kan de gepeste ook gezondheidsklachten ontwikkelen. De gepeste maakt zich zorgen en slaapt slecht. Fysieke klachten (zoals hoofdpijn, buikpijn en/of verhoogde bloeddruk) liggen op de loer, maar er is vooral ook een verhoogd risico op psychische klachten zoals depressieve klachten en burn-outklachten. Pesten kan ook negatieve gevolgen hebben voor de omstanders zoals collega's, familie en vrienden. Daarnaast kan pesten ook allerlei gevolgen hebben voor de organisatie zoals verminderde productiviteit, meer verzuim en zelfs een verhoogde uitstroom van werknemers. Dit laatste brengt juridische kosten (vertrekregelingen en outplacementtrajecten) maar ook kosten voor het aantrekken van vervangend personeel met zich mee.

Wat kun je als slachtoffer doen?

- Trek een grens en bespreek het gedrag
- Praat erover met iemand die je vertrouwt
- Gebeurtenissen vastleggen (wat, wie, wanneer en waar)
- Melding maken (bijvoorbeeld bij je leidinggevende of DZB-vertrouwenspersoon)

Wat kun je als collega doen?

- Steun de gepeste collega (luisterend oor bieden bijv.)
- Bespreek het gedrag met collega's of een DZB-vertrouwenspersoon
- Bespreek het gedrag met je leidinggevende

Disciplinaire maatregelen.

Het is heel belangrijk een prettige werkomgeving te creëren bij DZB, waarin medewerkers zich veilig voelen. Is er sprake van onheuse bejegening? Dan treden wij op. Zo nodig leggen we dan een disciplinaire maatregel op zoals een mondelinge of schriftelijke waarschuwing of zelfs ontslag.

Om je te helpen pesten te bespreken in je overleg hierbij een voorbeeldcasus:.

Medewerkster A is vorig jaar gaan werken bij de catering. Onlangs heeft ze promotie gemaakt en ze is daar heel trots op, hier heeft ze keihard voor gewerkt. Zij is nu aangenomen als de assistent van de unitleider. Haar collega medewerker B werkt al 10 jaar voor deze unitleider en heeft ook gesolliciteerd naar deze functie. Tot zijn grote verbazing heeft 'de nieuweling' A de functie gekregen. B is boos en dit steekt hij niet onder stoelen of banken. Tegen iedereen die het maar horen wil, vertelt hij dat A vanwege haar uiterlijk deze baan heeft gekregen, dat hij haar met de unitleider vaak nog na werktijd ziet zitten en dat hij haar niet vertrouwt. A komt op de hoogte van deze roddels en heeft hierdoor elke dag minder zin om naar haar werk te gaan en probeert B te ontwijken. Hij weet haar echter steeds te vinden en belemmert haar werk: hij 'vergeet' belangrijke ingrediënten door te geven als die op zijn en keukengerei ligt steeds vaker op rare plekken waardoor de planning in de war loopt. Maar harde bewijzen heeft zij niet.

Voorbeeldvragen die je bij deze casus zou kunnen stellen:

- Wat zou medewerker A kunnen doen?
- Wat zouden jullie als collega's kunnen doen om deze situatie te beteren?
- Wie kan medewerkster A benaderen om hulp te vragen?

Algemene voorbeeldvragen en stellingen voor discussie in het overleg:

- 'Gepest worden, erg? Onzin, iedereen moet tegen een stootje kunnen!'
- Een collega met rood haar iedere ochtend begroeten met 'hé rooie!', kan dat niet? En een collega met blond haar iedere ochtend begroeten met 'hé blondie!', kan dat wel?
- Een medewerker loopt mank sinds een fietsongeluk jaren geleden. Een collega die pas enkele weken op de afdeling werkt maakt daar sinds zijn start dagelijks vervelende opmerkingen over zoals: 'hé Manke Nelis, hoe was je weekend?', of 'ik word helemaal duizelig als ik je zo zie lopen!'. Wat zou de medewerker daartegen kunnen doen?
- Een medewerkster op een grote productie-afdeling werkt aan een tafel met 3 andere collega's. Er is steeds gedoe waar zij last van heeft; pestgedrag, maar een dader ontbreekt. De ene keer is de zitting van haar stoel drijfmat gemaakt en heeft ze de rest van de dag een natte broek, een andere keer is er kauwgom op haar beschermende hoofdtelefoon geplakt en in haar haar terechtgekomen, etc. Wat zou zij hieraan kunnen doen?
- Medewerker A vindt het leuk om collega's pesten en doet dat dan ook. Sinds kort is er een nieuwe collega en die pest op zijn beurt medewerker A. Daar kan medewerker A niet tegenop; hij houdt er slapeloze nachten aan over en gaat klagen bij zijn leidinggevende. 'Boontje om zijn loontje' en niets doen, of moet de klacht van medewerker A serieus in behandeling worden genomen?

Algemene tips, aanwijzingen en vragen voor het overleg:

1. Kondig ruim van tevoren aan welk Thema je in het overleg gaat bespreken
2. Deel het Gedragscodeboekje DZB en de Flyer Meldpunt problemen uit aan medewerkers die aangeven het niet te hebben
3. Bespreek een Themablad maximaal een half uur per overleg
4. Vraag de medewerkers of zij het Gedragscodeboekje DZB gelezen hebben
5. Vraag de medewerkers wat zij verwachten van hun leidinggevende(n) met betrekking tot het thema Pesten
6. Betrek alle deelnemers zoveel als mogelijk
7. Let op gevoeligheid over bepaalde onderwerpen bij sommige medewerkers
8. Sluit af met een rondvraag en vertel dat medewerkers met vragen terecht kunnen bij hun leidinggevende

Overige informatie:

- Gedragscodeboekje DZB Leiden: [Gedragscodeboekje](#)
- Meldpunt DZB: [Meldpunt – Handboek P&O DZB](#)
- Flyer meldpunt DZB: [Flyer](#)

