

Factsheet Ongewenst gedrag



Factsheet Ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag in al zijn vormen komt helaas erg vaak voor, ook in de Bouw & Infra sector. Ongewenst gedrag leidt tot veel schade bij de medewerkers en organisaties. Dit is niet te tolereren. Een “zero tolerance” beleid past bij het uitbannen van ongewenst gedrag.

Ongewenst gedrag bestaat uit:

- Pesten
- Verbaal geweld
- Fysiek geweld
- Agressie
- Discriminatie
- Intimidatie

Arbowet

In de Arbowet wordt dit PsychoSociale Arbeidsbelasting (PSA) genoemd: Arbowet artikel 3.1.c¹ en 3.2².

Het advies Psychosociale arbeidsbelasting biedt een leidraad om een beleid hierop te maken.

Van kwaad tot erger

Ongewenst gedrag laat vaak een glijdende schaal zien. Het begint met pesten en wanneer dat niet direct aangepakt wordt gaat het over naar verbaal of soms fysiek geweld. Het is niet alleen bijzonder schadelijk voor de medewerker die lijdt onder dit gedrag, maar ook voor het team en de organisatie. Elk bedrijf moet dan ook een ‘zero-tolerance’ beleid hierop hebben. Hoe dit gerealiseerd kan worden is te lezen in het advies Psychosociale Arbeidsbelasting.

Herkennen signalen

Het is niet altijd zichtbaar of hoorbaar of er sprake is van pesten. Het gedrag wordt ook niet door iedereen gezien als ongewenst gedrag en soms betiteld als: “zo gaan we hier met elkaar om” of “daar moet hij maar tegen kunnen, het is toch een grapje”. Pesten wordt niet openlijk gedaan, hierdoor worden signalen door andere medewerkers minder snel opgemerkt. Ongewenst gedrag kan zich als volgt uiten:

- Verbaal; gesproken of geschreven
- Non-verbaal; gebaren en gezichtsuitdrukking
- Fysiek; direct lichamelijk contact

De gepeste kan de volgende symptomen krijgen bij dit gedrag:

- Negatieve emoties zoals angst, woede en verdriet.
- Twijfelen aan jezelf, aan je kunnen en bestaansrecht.
- Psychosomatische klachten zoals hoofd- en buikpijn, hartkloppingen, hoge bloeddruk en duizelingen.
- Psychische problemen zoals slaapproblemen, depressieve klachten en burn-outklachten.
- Psychische stoornissen zoals angststoornissen, Post Traumatische Stress Stoornis (PTSS), Depressie.

De gevolgen hiervan zijn:

- Verminderde betrokkenheid, motivatie en productiviteit.
- Verzuim
- Ontslag

Betrokken partijen

Het is goed om te realiseren dat er meerdere partijen bij ongewenst gedrag betrokken zijn met ieder zijn eigen rol hierin. Deze partijen zijn:

- Gepeste
- Pester
- Directe collega's
- Indirecte collega's
- Werkgever (HR)

Welke acties om pesten tegen te gaan

- De gepeste zal een grens moeten trekken en het gedrag bespreekbaar moeten maken. Schroom niet en maak een melding van het pesten bij de vertrouwenspersoon of leidinggevenden en bespreek het probleem.
- Van de collega wordt verwacht dat hij/zij de pester aanspreekt op zijn gedrag en de gepeste steunt. Bespreek het pest gedrag met de leidinggevende en/of HR
- Van HR wordt verwacht dat ze een beleid hiervoor hebben, goed gedrag uiten, de meldingen serieus nemen, hoor en wederhoor toepassen, een vertrouwenspersoon inzetten en eventueel een interventie inplannen met alle betrokkenen.

¹ De inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethode en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen en ook de arbeidsinhoud worden zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers aangepast.

² De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en als dat niet mogelijk is beperking van PSA.

Risico's die de kans op ongewenst gedrag vergroten

De pester

De kans dat men gaat pesten wordt vergroot als de positie bedreigd wordt, geringe sociale vaardigheden aanwezig zijn, er een persoonlijkheidsstoornis is of dat er persoonlijke motieven en/of privéproblemen zijn.

De gepeste

De kans dat men gepest wordt vergroot als men afwijkend gedrag laat zien dan gangbaar in een team of organisatie, zich buiten het team opstelt, geringe sociale vaardigheden heeft of zeer prestatiegericht is (boven het maaiveld uit komen).

De afdeling

De kans dat men gepest wordt vergroot als er op de afdeling groepsprocessen en manier van communiceren (informele cultuur) aanwezig is die dat mogelijk maken.

De organisatie

De kans wordt vergroot op ongewenst gedrag als er in de organisatie een hoge mate van werkdruk aanwezig is of juist niet (verveling), er onduidelijkheid is over het werk, er weinig invloed op het werk, er een sterke hiërarchie aanwezig is, werkprocessen niet goed georganiseerd zijn of er veel veranderingen in het management aanwezig is.

Zero tolerance

Om een zero tolerance beleid te kunnen voeren is iedereen in de organisatie nodig. Niet alleen de leidinggevenden moeten de signalen van ongewenst herkennen, maar ook de collega's. Naast het herkennen moeten men elkaar daar op een constructieve manier op aan spreken. Bij escalatie moet er een beleid zijn die de HR-afdeling actief uitdraagt en ondersteunt en er interventiemogelijkheden zijn om de slachtoffers op te vangen. Tot slot zal de directie tijdig kennis moeten hebben van de risico's op het voorkomen van ongewenst gedrag bij de eerdergenoemde punten onder de organisatie en deze oppakken.