Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

(On)gewenst gedrag op het werk; moet toch kunnen?!

Nieuwegein, 15 november 2018

(On)gewenst gedrag op het werk; moet toch kunnen?!

Op donderdag 15 november 2018, tijdens de Week van de Werkstress, organiseerde het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de netwerkbijeenkomst '(On)gewenst gedrag op het werk; moet toch kunnen?! Hoe de OR kan bijdragen aan een veilige werkomgeving'.
Meer dan 160 deelnemers – met name OR-leden, maar ook preventiemedewerkers, bestuurders en adviseurs - uit diverse organisaties en sectoren deelden tijdens deze bijeenkomst hun kennis en ervaring met het tegengaan van ongewenst gedrag.
Dagvoorzitter Marijke Roskam vroeg deelnemers naar hun drive op dit onderwerp en hun ervaringen met ongewenst gedrag op de werkvloer. Veel deelnemers gaven aan het belangrijk te vinden om ongewenst gedrag aan te pakken, maar het nog niet zo makkelijk te vinden dat gedrag te definiëren of aan te kaarten: "mensen zijn bang om anderen te wijzen op ongewenst gedrag, omdat het de cultuur is die heerst".

Heidi Boussen heette namens het ministerie de deelnemers welkom. Zij benadrukte hoe belangrijk het is om met elkaar in gesprek te gaan over wat gewenst en ongewenst gedrag is, om een grens te kunnen trekken. Dat is niet eenvoudig, wel belangrijk. De OR of personeelsvertegenwoordiging kent de werkvloer en kan een belangrijke rol spelen bij het op gang brengen van het gesprek hierover én de werkgever helpen bij het ontwikkelen van beleid om (seksuele) intimidatie, pesten en discriminatie op het werk tegen te gaan. Daartoe heeft de OR, op basis van de Wet op de Ondernemingsraden, ook een formele titel.

Vervolgens ging Dr. Joost Kampen dieper in op gedrag binnen organisaties. Onder de noemer van de "verwaarlozende driehoek" sprak Kampen in over de negatieve wisselwerking tussen destructief leiderschap, destructief werknemerschap en een destructieve organisatieontwikkeling; een wisselwerking die hij van dichtbij in meerdere organisaties heeft meegemaakt. Hij liet zien hoe belangrijk leiderschap is om gewenst (normaal) gedrag te bevorderen. Hij trok daarbij een parallel met de pedagogiek: net als kinderen vragen werknemers namelijk om structuur en aandacht. Daar moeten werkgevers dus in investeren.

Ook presenteerde hij een methode van organisatieontwikkeling waarbij het analyseren van de werkelijkheid een belangrijke rol speelt. Hoe gaan medewerkers met elkaar om? Welke geschiedenis heeft men met elkaar? Welke ongeschreven regels zijn er? De OR en de vertrouwenspersoon kennen, aldus Kampen, de sociale werkelijkheid achter de voordeur en kunnen in dit proces een belangrijke rol spelen.

“Doorbreek de vicieuze cirkel: verminder stress en maak tijd voor elkaar. Het OR lid kan hier door het goede voorbeeld te geven de weg vrijmaken voor die verandering.”

In parallelle workshops kregen de deelnemers meer informatie over praktische handvatten om ongewenst gedrag aan de pakken of hierover het gesprek binnen de organisatie op gang te brengen. Ook werd het belang van de vertrouwenspersoon en van samenwerking tussen vertrouwenspersoon en OR belicht. Samen staat men sterker. Ten slotte gaf het College voor de Rechten van de Mens een toelichting op de functie en werkwijze van het College, waarbij individuele werknemers – al dan niet met steun van de OR – een klacht kunnen indienen tegen de werkgever, in geval van discriminatie of (seksuele) intimidatie. De uitspraken kunnen de OR helpen om veranderingen binnen organisaties te weeg te brengen.

In de gesprekken tijdens de workshops kwam onder meer aan bod:

- Gewenst gedrag vaak begint met oprecht interesse in elkaar
- De OR veel invloed heeft om zaken op de agenda te zetten (initiatiefrecht);
- Het noodzakelijk is om rekening te houden met werknemers die extra kwetsbaar zijn, zoals flexwerkers;
- Melden niet eenvoudig is. Werknemers weten vaak niet aar en bij wie. Dat moet je dus organiseren;
- Nazorg binnen de organisatie bij eventuele maatregelen ontzettend belangrijk is.

In de plenaire slotsessie bracht schrijver Lucas de Waard met een vlammende column – een oorlogsverklaring aan ongewenste omgangsvormen - de inzichten uit de verschillende sessies bij elkaar.

Column Lucas de Waard

Wij zullen ons even aan u voorstellen.

Wij zijn het gif in een groepsproces.

De verkalking van het onderling respect.

Wij zijn handen die op onderruggen willen liggen. En die dan langzaam een klein stukje naar beneden schuiven. Zo met de pink en de ringvinger net op de bovenbil.

Wij zijn vijftig rozen, besteld door Sjors van IT voor Janine van eindredactie, terwijl Janine gewoon man en kinderen heeft en ook niet precies weet wie Sjors eigenlijk is.

Wij zijn een tirade van de leider van de vulploeg, die vindt dat Achmed niet goed gespiegeld heeft. Dat Achmed misschien liever lui dan moe is. En dat er vorige week een opengescheurde zak taai taai poppen op de parkeerplaats lag en dat Achmed daar vast meer van weet. Dat Achmed, als hij niet een beetje wil werken voor zijn geld, dat hij dan lekker terug kan naar Marokko.

Wij zijn een schoudermassage van Gert-Jan, een schoudermassage waar Elsbeth helemaal niet om gevraagd heeft, maar die ze tóch krijgt. In de sauna. Tijdens het bedrijfsuitje op de Veluwe. Wij zijn het eelt op de handen van Gert-Jan. Omdat Gert-Jan deze schoudermassages wel vaker geeft.

Wij zijn de neiging om de alarmbellen in onszelf tot zwijgen te brengen als we in ons geheugen gaan graven. Wij zijn smoesjes. Wij zijn het argument ‘Je mag ook niks meer tegenwoordig’.

Wij zijn de behoefte overal een aanmoediging in te zien.

Wij zijn het duiveltje op de schouder van die zakkenwasser van de afdeling retail die altijd het dopje van het zoutvaatje losdraait of een punaise op je stoel legt.

Wij zijn de verleiding om altijd dezelfde persoon te kakken te zetten, omdat herhaling nu eenmaal komisch is.

Wij zijn de bassende stem die over Fleur van de helpdesk zegt dat hij “het er wel op zou kunnen”, ook als Fleur het kan horen, sterker nog, voorál als Fleur het kan horen.

Wij zijn de angst van Fleur om te zeggen dat ze dat niet leuk vindt.

Wij zijn het onvermogen dat verbloemd moet worden met lompe grappen, met intimidatie of met het zwart maken van collega's. Wij zaaien verwarring over wat een geintje is. Zodat alle onaardige opmerkingen een geintje kunnen zijn, en een geintje moet altijd kunnen.

Wij zijn ogen die jou kunnen uitkleden.

Wij zijn de ongemakkelijke lach van iemand die zojuist voor lul gezet is, iemand die van binnen een beetje sterft maar dat niet durft toe te geven, dus die nog maar wat koffie inschenkt en doet alsof Wim van marketing niet zojuist voor de dertigste keer gezegd heeft dat de prijs voor de lelijkste werknemer dit jaar wéér naar dezelfde persoon gaat en dat we allemaal wel weten wie.

Wij leven van verborgen leed en willen niet dat u ons voor de voeten loopt.

Wij hebben een hekel aan sterk leiderschap. Want wij komen tot bloei in een stuurloze omgeving. Wij willen pesten, klieren en de sfeer verstieren, en dat gaat niet als u ons de kans niet geeft. Wij houden van willekeurige werksituaties, van bazen met lievelingetjes en pispaaltjes, van weinig ruimte om langs het kopieerapparaat te lopen zodat je elkaar wel móet aanraken.

Wij willen iets leuks doen na een vergadering, wij willen paintballen, zodat Paul van personeelszaken Bibi van verkoop met een paintballgeweer voor haar kop kan schieten omdat ze iets kritisch tegen hem zei tijdens het vragenrondje.

Wij willen borrels in kleine, warme ruimtes, zodat iedereen in elkaars aura staat te zweten en het dan maar op een zuipen zet.

Wij voelen ons thuis in de jungle, waar het recht van de sterkste geldt.

Wij veroorzaken ongemak, angst en gêne, onveiligheid en lood in de schoenen. Met dat lood loodsen wij u loodrecht naar een burnout.

Wij zijn ongewenste omgangsvormen. U kent ons wel. Wij wonen tussen de muren van uw bedrijf. Wij gedijen bij ontkenning. Wij zijn er niet altijd, maar azen op kieren in de werksfeer.

Wij hebben niets aan vrolijke werknemers moet u weten. Wij kunnen daar niet van leven.

En wij nemen daarom met zorg kennis van de ontwikkelingen van de laatste tijd.

Van #metoo. Van het racismedebat. Van hoor en wederhoor.

Van dit soort congressen.

Dit soort bijeenkomsten zijn een nagel aan onze doodskist. U heeft ons de oorlog verklaard. U gaat ons te lijf met open vizier. Met vertrouwenspersonen, bewustwording, mensenrechten, en als die meneer van die toespraak van daarstraks gelijk krijgt met de afschaffing van personeelsuitjes! U gunt ons uw angst niet. Uw woede. Uw opgebrande werknemers. U bent van plan de wereld beter te maken. Of toch in elk geval uw eigen bedrijf. En daar zijn wij niet van gediend.

U probeert ons uit te roeien.

En we zijn bang, soms, dat het u nog gaat lukken ook.

©Lucas de Waard

Het is niet toegestaan deze tekst voor commerciële doeleinden te gebruiken zonder toestemming van de auteur.

Meer lezen?

Presentaties

Klik hier voor de presentaties van de keynote speech en de workshops:

"De verwaarlozende driehoek", dr. Joost Kampen, VU Amsterdam

Aandacht voor gewenst gedrag: hoe hoort het eigenlijk? Nicole Pikkemaat, SBI Formaat

Grenzen aan gedrag: (Seksuele) intimidatie op de werkvloer. Vynita Bansropansingh, College voor de Rechten van de Mens

De OR: verantwoordelijk voor een veilige en integere werkomgeving!? Gerda Arends, Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen

Praktische handvatten om ongewenste omgangsvormen aan te pakken. Alie Kuiper, Bezemer, Kuiper en Schubad

Meldingen: hoe krijg je zicht op wat er leeft binnen je organisatie? Alex Daems, SBI Formaat

Tools

Arboportaal.nl
Van feiten tot allerhande tools: het Arboportaal biedt u met achtergrond en instrumenten als de Brochure voor leidinggevenden, de koerskaart en de Roadmap voor OR-leden allerlei handvatten om u actief in te zetten voor een goede werksfeer.

Roadmap Aanpak Pesten voor Ondernemingsraden
In de Roadmap Aanpak Pesten voor Ondernemingsraden staan drie routes beschreven die een OR kan bewandelen om pesten op de werkvloer aan te pakken.

Wegwijzer Ongewenst Gedrag
Hoe pak je pesten, seksuele inimidatie of discriminatie aan op het werk? De Wegwijzer ongewenst gedrag gaat in op deze drie thema's en geeft handvatten hoe je hier mee om kunt gaat.

Presentatie Werksfeer
Een handzame presentatie om als leidinggevende het onderwerp werksfeer bespreekbaar te maken.

Koerskaart Ongewenst Gedrag
Om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken in teams heeft het ministerie van SZW met een aantal experts een spel ontwikkeld. Tijdens dit spel van twee uur gaan teamleden aan de hand van prikkelende vragen met elkaar in gesprek over (on) gewenst gedrag.

Brochure 'Een goede werksfeer, laten we dat zo houden'
Om een goede werksfeer te behouden en ongewenst gedrag aan te pakken, geeft deze brochure handvatten voor leidinggevenden. Het geeft ook inzicht in de oorzaken en gevolgen van pesten, beschikbare ondersteuning voor leidinggevenden en voorbeeldcasussen van verschillende vormen van pestgedrag.

Posters 'Moet toch kunnen?!'
Op een ludieke manier het gesprek aanzwengelen over werksfeer en ongewenst gedrag? Hier vindt u de posters uit de "moet toch kunnen?!"-campagne.