

Pestkoppen aanpakken in 2015

Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangekondigd dat de Inspectie SZW in 2015 strenger gaat optreden tegen organisaties die niet goed omgaan met pesten op de werkvloer. Aanvankelijk was de minister van plan om pas in 2016 meer aandacht te besteden aan pesten op het werk, maar hij heeft besloten om volgend jaar al een start te maken met de geplande maatregelen.

Positief

Neemt uw werkgever geen maatregelen om pestgedrag in de organisatie te voorkomen, dan kunt u dus in 2015 bij een controle van de Inspectie SZW een sanctie verwachten. De werkgever is verplicht om maatregelen te nemen om pesten te voorkomen. Neem dus nog eens het beleid voor psychosociale arbeidsbelasting onder de loep. Ook als uw organisatie al een PSA-beleid heeft, is het verstandig

om de effectiviteit ervan eens te toetsen. De Vrije Universiteit Amsterdam en het hieraan verbonden Aubrey Daniels Research Institute for Behavior Analysis (ADRIBA) hebben namelijk een nieuwe aanpak tegen pesten op de werkvloer ontwikkeld. Deze aanpak is gebaseerd op het principe dat gewenst gedrag belonen beter werkt dan ongewenst pestgedrag afstraffen. In de afbeelding hieronder ziet u stappen waaruit het ADRIBA-model is opgebouwd.

Structureel

Denk niet dat pesten in uw organisatie geen probleem is. Uit cijfers van het CBS blijkt dat 7,1% van de werknemers wel eens door een collega of leidinggevende is gepest. Bovendien wordt ruim 17% van alle Nederlandse werknemers structureel gepest. Dat staat gelijk aan ongeveer 250.000 tot 350.000 mensen.

ADRIBA-model

Uitgangspunt van het model is het belonen van goed gedrag en werkt als volgt:

2.
Meet



Leg vast hoe vaak dit positief gedrag zich voordoet.

4.



Stel doelen

Maak doelstellingen om goed gedrag te stimuleren.

1.

Definieer

Omschrijf gewenst gedrag in een gedragscode.



3.

Toon



Laat werknemers zien hoe vaak 'goed' en pestgedrag zich voordoen.

5.

Beloon

Zorg voor een (groeps-) beloning als de doelen zijn gehaald.



Met de e-uitspraak moet u het doen

Naar de rechter stappen bij een arbeidsconflict is een duur en tijdrovend proces. Goed om te weten dat u een geschil met een medewerker online kunt voeren via de eKantonrechter. Dan duurt de gerechtelijke procedure maximaal acht weken. U kunt de digitale procedure starten via de website rechtspraak.nl. Maar wilt u naar de eKantonrechter stappen, houd dan rekening met een aantal voorwaarden. Zo moet het gaan om een eenvoudig, civielrechtelijk geschil. De rechter moet een besluit kunnen nemen op basis van de aangeleverde stukken, zonder dat extra onderzoek nodig is. Daarnaast moeten zowel u als de werknemers ermee instemmen dat u de zaak door de eKantonrechter laat beoordelen. Als één van de partijen dit niet wil, kan de eKantonrechter de zaak niet beslechten. Let op! Hoger beroep is in de eKantonrechterprocedure niet mogelijk.

De rechter beslist

Vervolg van de voorpagina

Volgens de rechter was het onverantwoord om de werknemer in zijn oorspronkelijke functie te re-integreren. Het risico op grote fouten was te hoog. Het hof oordeelde dus dat re-integratie in de eigen organisatie onmogelijk was. Bij de re-integratie van een langdurig zieke werknemer spelen UWV en de bedrijfsarts een grote rol. De bedrijfsarts ondersteunt de bedrijfsarts bij het re-integratietraject, UWV toetst na twee jaar ziekte zijn re-integratie-inspanningen. Als u tegen het advies van de bedrijfsarts en het oordeel van UWV in andere keuzes maakt, moet u zorgen voor een goede onderbouwing van uw zaak.