



Psychosociale arbeidsbelasting

Het NWO-beleid over (seksuele) intimidatie, pesten, agressie, geweld, discriminatie en

In deze folder vind je het beleid van NWO ten aanzien van de volgende vormen van psychosociale arbeidsbelasting:

- (seksuele) intimidatie;
- Agressie;
- Geweld;
- Pesten;
- Discriminatie;
- Werkdruk.

Allereerst wordt nader ingegaan op de eerste vijf genoemde punten en als laatste op werkdruk. Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie zijn niet altijd zichtbaar maar het bestaat. Misschien ook bij jou op het werk. NWO vindt dat mensen respect moeten hebben voor elkaars persoonlijke grenzen. Bovendien streeft zij naar een werkomgeving waarin medewerkers zich veilig voelen. NWO duldt geen enkele vorm van seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie tijdens of in verband met werkzaamheden. Niet alleen medewerkers, ook derden, bijvoorbeeld bezoekers of medewerkers van ingehuurde bedrijven, kunnen betrokken zijn bij ongewenste gedragingen. Om deze vormen van 'psychosociale arbeidsbelasting', kortweg aangeduid met PSA, te voorkomen, verminderen of wegnemen volgt NWO concreet beleid op vijf punten:

- 1 het in voldoende mate bekend maken van het beleid m.b.t. PSA;
- 2 het in kaart brengen van ongewenst gedrag en de risico's;
- 3 het wegnemen of verminderen van het ongewenst gedrag;
- 4 het verlagen van de drempel tot melden van ongewenst gedrag;
- 5 het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag.

Seksuele intimidatie: ongewenst gedrag

Als iemand in de werksituatie geconfronteerd wordt met gedrag of uitingen van seksuele aard die hij of zij als ongewenst of bedreigend beschouwt, is er sprake van seksuele intimidatie.

Voorbeelden van seksuele intimidatie zijn: blikken en dubbelzinnige opmerkingen, het (digitaal) verspreiden of ophangen van naaktfoto's, handtastelijkheden, verkrachting. Ook seksuele chantage behoort ertoe, zoals het beloven van promotie in ruil voor seksuele diensten. **In alle gevallen gaat het erom hoe het slachtoffer de gedragingen gevoelsmatig ervaart, niet om hoe de pleger ze bedoelt.**

Agressie, geweld en pesten

Fysiek en psychisch

Er is sprake van agressie, geweld en pesten als iemand in de werksituatie fysiek of psychisch wordt lastiggevallen of bedreigd. Hieronder vallen onder meer treiteren, schelden, vernederen, gooien met voorwerpen, bedreigen en slaan. Denk aan voortdurend grapjes maken ten koste van het slachtoffer, beschadigen van eigendommen, kwetsende gebaren maken en dreigingen richting familie of vrienden.

Discriminatie

Bij discriminatie is er sprake van onterechte ongelijke behandeling op basis van bijvoorbeeld geslacht, huidskleur, geloofsovertuiging, leeftijd, seksuele voorkeur, genderbeleving en nationaliteit. Discriminatie is ongewenst, maar komt helaas op de werkvloer voor. **Ook hier gaat het erom dat het slachtoffer zich gediscrimineerd voelt en niet wat de pleger bedoelt.**

Wat kun je eraan doen?

Seksuele intimidatie, agressie geweld, pesten en discriminatie

Seksuele intimidatie, agressie geweld, pesten en discriminatie bepalen de sfeer in de hele afdeling. Dus ook als je zelf geen doelwit bent, moet je laten merken dat het gedrag onaanvaardbaar is. Je kunt dan:

- 1 direct duidelijk maken dat je daar niet van gediend bent;
- 2 als praten niet helpt, hulp in roepen van een collega, de leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

Vaak komt een einde aan het gedrag van de pleger als hij of zij er door een derde op wordt aangesproken.

Als een leidinggevende of de vertrouwenspersoon ingeschakeld is, is het van belang dat die het slachtoffer en/of de melder op de hoogte houdt van ondernomen acties.

Benader een vertrouwenspersoon

Om medewerkers de mogelijkheid te geven hun problemen anoniem te bespreken, hebben NWO, bureau NWO-I en de instituten onafhankelijke vertrouwenspersonen aangesteld. Zij fungeren als aanspreekpunt en zoeken samen met de betrokkene naar een oplossing. In eerste instantie zal dat neerkomen op bemiddeling. Dit is vaak al voldoende. Vertrouwenspersonen kun je vinden op JOOST, het intranet van NWO, de NWO-I internet website of op het intranet van het instituut.

Indienen van een klacht

Als bemiddeling geen uitkomst biedt, kan de medewerker besluiten een klachtenprocedure te starten. De vertrouwenspersoon geeft hierbij desgewenst ondersteuning. Er zijn twee klachtenprocedures. Een klachtenprocedure voor medewerkers van NWO-D en een voor medewerkers van NWO-I (bureau, instituten en universitaire medewerkers).

Beide klachtenprocedures kun je vinden in Uitvoeringsregeling (UVR). Zie Uitvoeringsregeling 13 Gedragscode seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie voor meer informatie over de klachtenprocedures.

Werkdruk

Ook werkdruk is een vorm van PSA die tot stress en ziekteverzuim kan leiden. Meestal ligt hieraan echter niet primair het (ongewenst) gedrag van een collega ten grondslag. Om die reden beschrijven we in deze brochure apart hoe je omgaat met het bespreekbaar maken van werkdruk.

Werkdruk beïnvloedt arbeidsprestaties. Zowel te hoge als te lage werkdruk kan werkstress veroorzaken met eventueel ziekteverzuim tot gevolg. Ook hier streeft NWO naar een optimale werksituatie.

Spanning op je werk, deadlines, uitdagingen en verantwoordelijkheden beïnvloeden de arbeidsprestaties. Heb je bij herhaling te weinig tijd om je werk af te krijgen of moet je te vaak op je tenen lopen om het gevraagde niveau te halen dan veroorzaakt dat op den duur spanningen met stress tot gevolg. Het plezier in het werk vermindert en de effectiviteit van het werk gaat omlaag. Je komt in een vicieuze cirkel en verzuim van het werk ligt op de loer.

Ook te lage werkdruk is niet goed. Je hebt te weinig te doen of het werk is niet uitdagend genoeg. De dagen duren lang en de zin in het werk dat nog over is verdwijnt ook. NWO vindt dit onwenselijk.

De volgende factoren kunnen invloed hebben op het ervaren van te hoge of te lage werkdruk:

- 1 verandering in de organisatie (bijvoorbeeld een reorganisatie of fusie);
- 2 onduidelijke of te beperkte communicatie over bijvoorbeeld veranderingen;
- 3 onvoldoende waardering krijgen voor het werk;
- 4 onder of boven je niveau werken;
- 5 (te) weinig mogelijkheden om je werk zelf te kunnen organiseren.

Wat kun je doen aan een te hoge of te lage werkdruk?

Voor te lage of te hoge werkdruk is een gesprek met de leidinggevende de eerste stap. Hoe eerder dit gebeurt, hoe beter het is. Ook in het functioneringsgesprek kun je aangeven dat het werk te veel of niet uitdagend genoeg is. Als dat niet (voldoende) helpt is overleg met de personeelsfunctionaris of de bedrijfsarts een goede tweede stap.

Tot slot

Elke uiting van schadelijke omgangsvormen rond het werk binnen NWO is onaanvaardbaar.

Mocht je er in je werksituatie mee geconfronteerd worden, probeer het eerst zelf op te lossen, eventueel met de hulp van een collega of leidinggevende. Biedt dit geen soelaas, neem dan contact op met de vertrouwenspersoon. Deze kan bemiddelen. De vertrouwenspersoon verleent ook bijstand bij een eventuele klachtenprocedure.

Medewerkers bij bureau NWO-I en de instituten kunnen zich wenden tot de daar door het instituut aangestelde vertrouwenspersoon. Medewerkers aan de universiteiten kunnen terecht bij de lokale vertrouwenspersoon en in ieder geval bij de P&O adviseur van NWO-I.

Als het werk je teveel wordt of als je te weinig uitdaging hebt, probeer er dan zo snel mogelijk over te praten met je leidinggevende. Dit lost in veel gevallen je probleem op. Wacht niet op een functioneringsgesprek of tot je ziek wordt. Als het niet (voldoende) helpt kun je altijd terecht bij je personeelsfunctionaris of je bedrijfsarts.

Meer weten?

Ben je medewerker van NWO of NWO-I bureau dan kun je voor telefoonnummers van vertrouwenspersonen terecht op JOOST, het intranet van NWO of op de NWO-I internet website. Voor overige informatie over dit onderwerp kun je contact opnemen met de P&O afdeling van NWO of NWO-I.

Werk je bij de instituten dan kun je voor meer informatie terecht bij de HRM/P&O afdeling van het instituut en op het intranet van het instituut.

Alles wat je bespreekt wordt vertrouwelijk behandeld.

Kijk in hoofdstuk 11 en 13 van de UVR voor het volledige beleid en de uitvoering.



Nederlandse Organisatie
voor Wetenschappelijk Onderzoek