



Paper

VERGAANDE GEVOLGEN VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Impact van grensoverschrijdend gedrag op werkenden

[FNV.NL/GRENSOVERSCHRIJDENDGEDRAG](https://fnv.nl/grensoverschrijdendgedrag)



DOWNLOAD dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!



Voor hulp bij gedachten over zelfdoding, bel 0800-0113 of ga naar www.113.nl

VERGAANDE GEVOLGEN VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Impact van grensoverschrijdend gedrag op werkenden

ONDERZOEKSOPZET

De FNV doet sinds enige jaren onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag. Wij vragen ook naar de gevolgen daarvan op het leven van het slachtoffer. De FNV heeft op grond van data uit eerder onderzoek een analyse gemaakt van de factoren die invloed hebben op de gevolgen van grensoverschrijdend gedrag.

Op basis van onderzoeken waar ruim 2200 mensen aan deelnamen, heeft de FNV ingezoomd op de mensen die 1 of meer vormen van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt. De deelnemers komen uit diverse sectoren: vervoer, onderwijs, handel, diensten, industrie, zorg en welzijn, horeca en overheid.

Mensen konden meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag aangeven. Per soort grensoverschrijdend gedrag hebben we gevraagd naar de gevolgen. We hebben 2700 ervaringen van grensoverschrijdend gedrag geanalyseerd. Dat kon gaan over verschillende soorten grensoverschrijdend gedrag: pesten, discriminatie, intimidatie, lichamelijke agressie en seksuele intimidatie. Deelnemers hebben vooral pesten en intimidatie ervaren.

We hebben onderzocht welke factoren invloed hadden op de gevolgen van grensoverschrijdend gedrag die slachtoffers ervaren. We hebben gekeken naar:

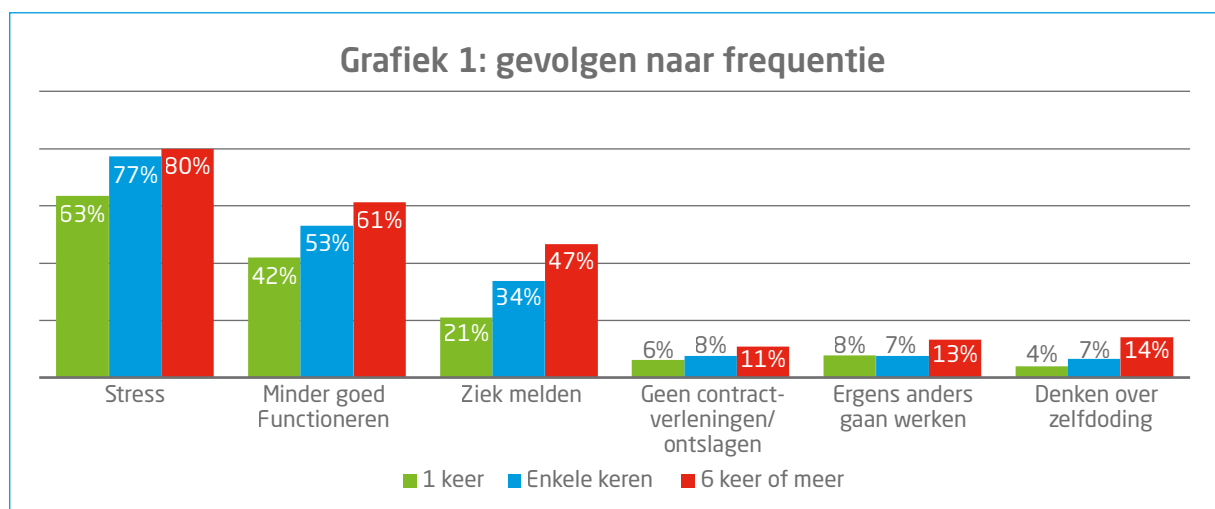
1. Frequentie (hoe vaak komt het voor?)
2. Geslacht (ben je man of vrouw?)
3. Word je wel of niet ondersteund door de organisatie?
4. Wordt er iets gedaan met het grensoverschrijdend gedrag?
5. Is de leidinggevende de veroorzaker?
6. Moet het slachtoffer zwijgen over het grensoverschrijdend gedrag?

1. FREQUENTIE

We hebben gevraagd hoe vaak mensen afgelopen jaar grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt. Bij de groep die 6 keer of vaker te maken heeft gehad met grensoverschrijdend gedrag geeft 97% aan negatieve gevolgen te ervaren. Bij de groep die dat 1 keer heeft meegemaakt geeft 88% aan negatieve gevolgen te ervaren.

In grafiek 1 is heel duidelijk te zien dat, naarmate de frequentie hoger is, de negatieve gevolgen groter zijn. Mensen ervaren meer stress, gaan minder goed functioneren, melden zich vaker ziek, krijgen vaker geen contractverlenging of worden ontslagen, gaan vaker ergens anders werken (met uitzondering van mensen die dat 1 keer hebben meegemaakt) en denken vaker na over zelfdoding. Met name het percentage ziekmeldingen en nadenken over zelfdoding zijn bij een hoge frequentie meer dan twee keer zo hoog als bij eenmalig grensoverschrijdend gedrag.

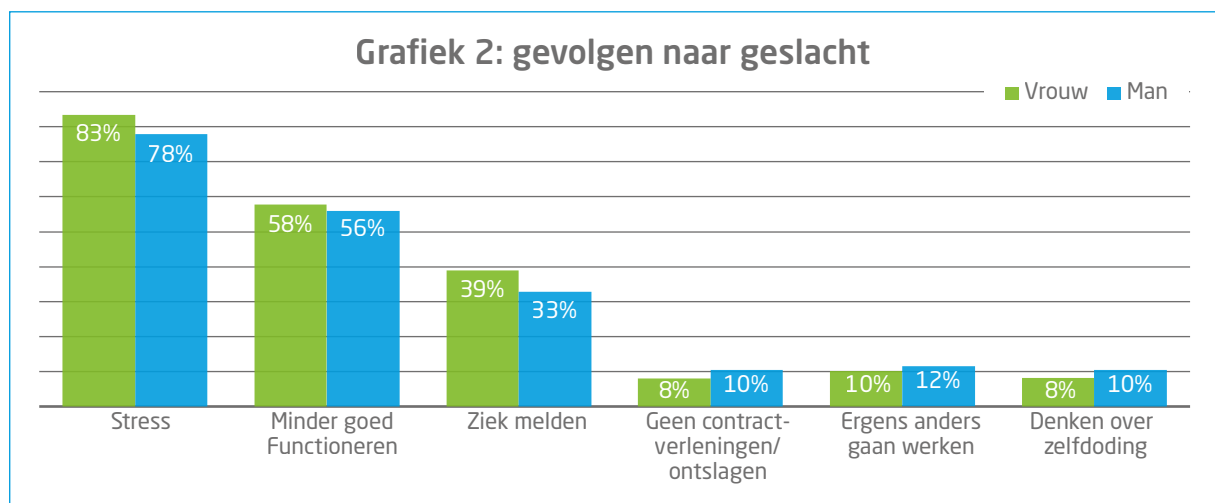
Het is heel begrijpelijk dat er een relatie is tussen de frequentie en de gevolgen van grensoverschrijdend gedrag. Het is daarom van groot belang dat grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar is en dat er ingegrepen wordt.



2. GESLACHT

Vrouwen ervaren meer grensoverschrijdend gedrag dan mannen. Vooral van derden (patiënten, klanten, passagiers, burgers e.d.). We hebben onderzocht of mannen en vrouwen andere gevolgen ervaren. We hebben ook de groep die zich niet als man of vrouw identificeert onderzocht, maar deze aantallen waren te klein om in het onderzoek mee te nemen.

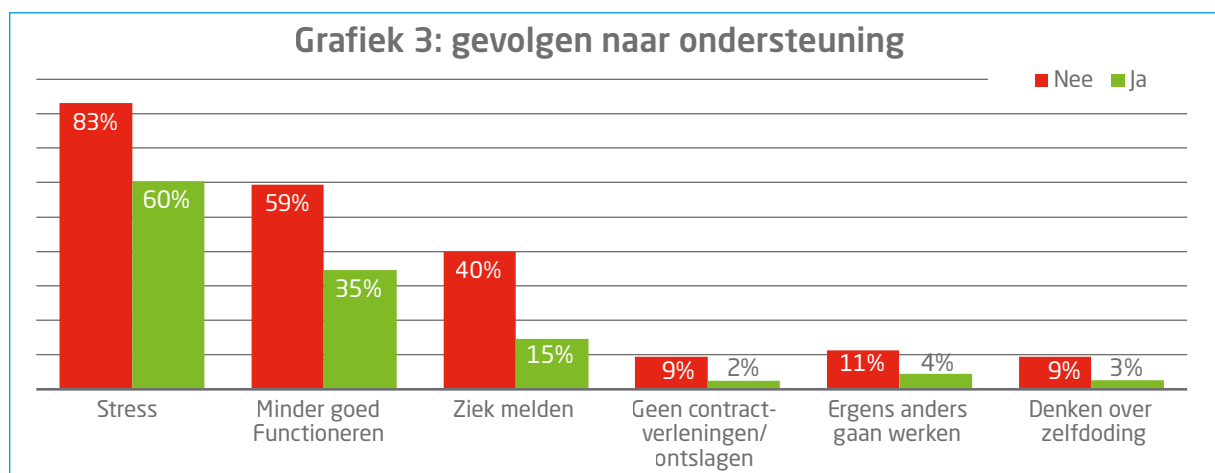
In grafiek 2 is te zien dat de verschillen niet heel groot zijn. Vrouwen ervaren meer stress, geven iets vaker aan minder goed te functioneren en melden zich hierdoor vaker ziek. Mannen geven vaker aan geen contractverlenging te hebben gehad, elders te zijn gaan werken en denken vaker na over zelfdoding.



3. ONDERSTEUNING DOOR DE ORGANISATIE

We hebben aan mensen gevraagd, die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt, of ze zich ondersteund voelen door de organisatie waar ze werken. Als ondersteuning noemden mensen o.a.: luisterend oor, het samen bespreken, serieus genomen worden, onderzoek starten. Bij niet ondersteund geven mensen o.a. aan: niet gehoord worden, leidinggevend die elkaar de hand boven het hoofd houden, niet optreden, bagatelliseren en de verantwoordelijkheid bij melder leggen. Het percentage dat zich ondersteund voelt is 13%. Als mensen zich niet ondersteund voelen meldt 95% een of meer negatieve gevolgen. Als mensen zich wel ondersteund voelen dan meldt 71% negatieve gevolgen te ervaren.

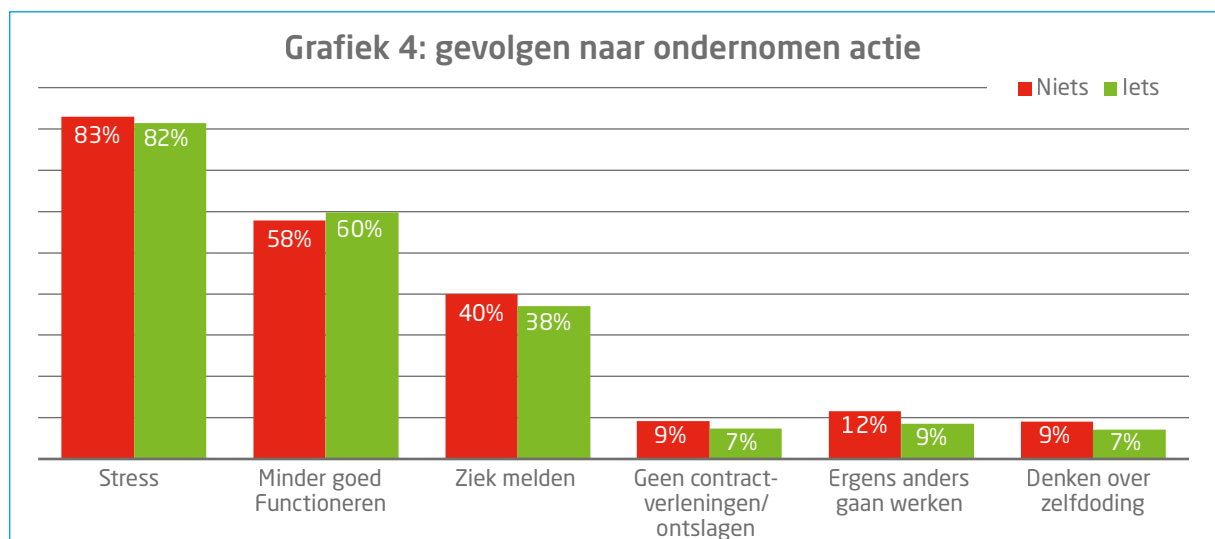
Uit grafiek 3 blijkt een duidelijke relatie tussen wel of niet gesteund worden en de gevolgen die ervaren worden. De gevolgen zijn veel ernstiger bij mensen die zich niet gesteund voelen. Mensen die zich niet ondersteund voelen, melden zich bijna 3 keer zo vaak ziek en denken 3 keer zo vaak over zelfdoding. Ook geven mensen ruim 4 keer zo veel aan ontslagen te zijn of geen contractverlenging te hebben gehad. Deze resultaten onderschrijven het grote belang van ondersteuning door de organisatie bij slachtoffers.



4. WORDT ER ACTIE ONDERNOMEN?

We hebben ook gevraagd of mensen erover gepraat hebben en wat zijzelf of de organisatie doen met de meldingen. Mensen konden aangeven zelf in gesprek te zijn gegaan met de veroorzaker, een klacht ingediend hebben of aangifte hebben gedaan. Ze konden ook aangeven dat vanuit de organisatie een gesprek is gevoerd met de veroorzaker, of dat de organisatie heeft opgetreden tegen de veroorzaker. Mensen konden meerdere antwoorden geven. We hebben alleen mensen meegenomen in de analyse die er in de organisatie over gepraat hebben.

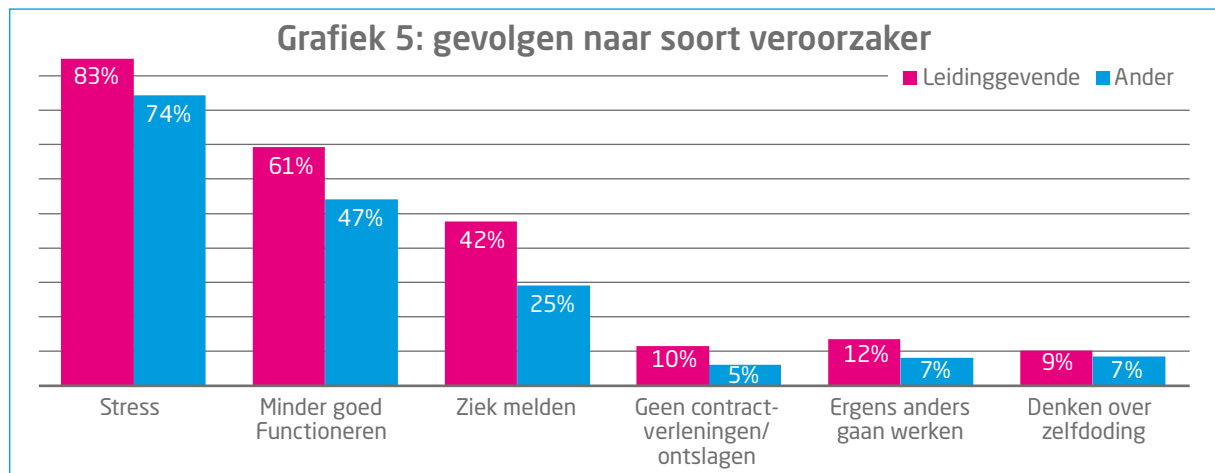
Uit grafiek 4 blijkt dat, ook al zijn de verschillen niet heel groot, de meeste negatieve gevolgen groter zijn voor mensen die werken in een organisatie waar er niets gedaan is met het grensoverschrijdend gedrag.



5. LEIDINGGEVENDE ALS VEROOZAKER

In de onderzoeken kunnen mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt aangeven wie de veroorzaker is van het pesten, de intimidatie, discriminatie, seksuele intimidatie of lichamelijke agressie. Is het een collega en/of een leidinggevende en/of een derde (o.a. klant, passagier, patiënt). We hebben onderscheid gemaakt tussen de groep waar de leidinggevende (mede) veroorzaker was en waar een leidinggevende dat niet was (dus alleen een collega en/of derde). Het hoeft overigens niet de eigen leidinggevende te zijn (dat was veelal wel zo). Bij bijna tweederde was een leidinggevende de veroorzaker. Als een leidinggevende de veroorzaker is meldt 96% één of meer negatieve gevolgen tegenover 84% als er geen leidinggevende is betrokken.

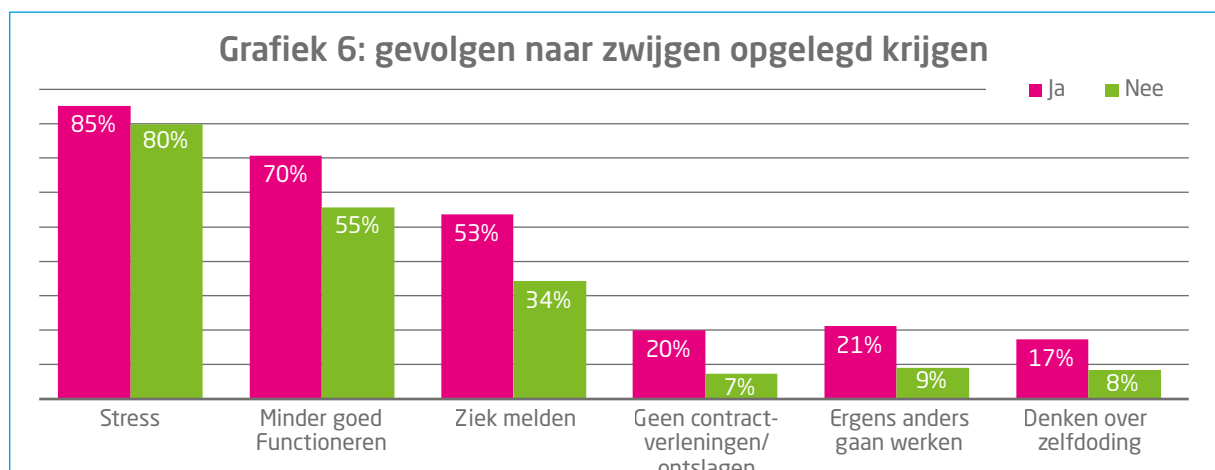
Uit grafiek 5 blijkt dat als een leidinggevende de (mede)veroorzaker is er dan meer negatieve gevolgen zijn. Leidinggevendens zouden het goede voorbeeld moeten geven, en de werkenden moeten beschermen en ondersteunen. Als ze zelf grensoverschrijdend gedrag veroorzaken voelt dat extra onveilig. Mensen die aangeven dat een leidinggevende de veroorzaker is, melden zich bijna 2 keer zo vaak ziek en krijgen 2 keer zo vaak geen contractverlenging of worden ontslagen.



6. ZWIJGEN OPGELEGD KRIJGEN

We hebben mensen gevraagd of het management heeft gevraagd dat zij zwijgen over het grensoverschrijdend gedrag. Het kan zijn dat dit ook formeel is vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. In totaal werd ruim 250 keer aangegeven dat mensen gevraagd is hierover te zwijgen.

We zien in grafiek 6 duidelijk het verband tussen wel of niet moeten zwijgen en de gevolgen voor grensoverschrijdend gedrag. Als mensen is gevraagd te zwijgen over het grensoverschrijdend gedrag is het percentage dat zich ziek meldt veel hoger, maar ook het percentage dat nadenkt over zelfdoding en het ontslagen worden of geen contractverlenging krijgen. Moeten zwijgen over wat je hebt meegemaakt, heeft veel impact. Veelal wordt niet aangegeven hoe lang hierover gezwezen moet worden en met wie er wel over gepraat mag worden. Dit heeft tot gevolg dat mensen grensoverschrijdend gedrag vaak jarenlang als geheim met zich meedragen en het soms ook niet in de thuissituatie durven te bespreken. Bovendien helpt dit ook niet om de bespreekbaarheid op de werkvloer te vergroten. De FNV is dan ook tegenstander van het zwijgen opleggen na het meemaken van grensoverschrijdend gedrag.



CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

De gevolgen van grensoverschrijdend gedrag zijn groter als:

- Grensoverschrijdend gedrag vaker voorkomt.
- De leidinggevende grensoverschrijdend gedrag veroorzaakt.
- Mensen niet gesteund worden door de organisatie.
- Er niets wordt gedaan met het grensoverschrijdend gedrag.
- Mensen het zwijgen opgelegd krijgen.

Deze factoren hebben vooral grote gevolgen voor ziek melden, ontslagen worden of geen contractverlenging krijgen en nadenken over zelfdoding. Als grensoverschrijdend gedrag maar voortduurt, mensen geen ondersteuning ervaren, er niets gebeurt met meldingen, en mensen het zwijgen opgelegd krijgen, dan heeft dat grote gevolgen voor hun gezondheid en welzijn. Leidinggevendenden die zelf grensoverschrijdend gedrag veroorzaken, zijn hierbij een grote risicofactor. Mensen voelen zich niet veilig en niet beschermd.

WAT MOET ER GEBEUREN?

Werkgevers en leidinggevendenden spelen een sleutelrol in het verminderen van de gevolgen van grensoverschrijdend gedrag. In de eerste plaats om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. In de Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) moet de wettelijke verplichting worden nagekomen om de risico's van grensoverschrijdend in kaart te brengen en aan te pakken.

Er zal beleid gemaakt moeten worden om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en te bestrijden. Bovendien moet er adequaat worden opgetreden tegen grensoverschrijdend gedrag. Het hebben van een gedragscode, vertrouwenspersonen en een klachtenregeling is daarbij zeer aan te bevelen. Het trainen van directies en leidinggevendenden is van groot belang. Doordat ze zich meer bewust zijn van hun rol, kunnen ze leren om een voorbeeldrol te vervullen en om goed te reageren als medewerkers ervaringen van grensoverschrijdend gedrag melden. Dit kan door:

- Mensen te steunen en serieus te nemen als ze een melding maken van grensoverschrijdend gedrag.
- Het gesprek over grensoverschrijdend gedrag te stimuleren.
- Op te treden bij grensoverschrijdend gedrag en zorgen dat het stopt.
- Mensen niet het zwijgen op te leggen.

Het opnemen van zwijgbedingen moet wettelijk verboden worden. Het wettelijk verplicht stellen van gedragscodes, vertrouwenspersonen en klachtenregelingen zou zeker helpen om mensen beter te beschermen tegen grensoverschrijdend gedrag.

Kortom: zowel de politiek als werkgevers zijn aan zet om goed beleid te maken waardoor grensoverschrijdend gedrag voorkomen wordt, zodat mensen goed ondersteund en opgevangen worden bij grensoverschrijdend gedrag. Politiek gezien maakt deze analyse duidelijk dat de huidige wetgeving en de naleving ervan tekortschiet. Organisaties die de risico's van grensoverschrijdend gedrag niet in kaart brengen en daar geen beleid op maken, terwijl dat volgens de Arbeidsomstandighedenwet wel verplicht is, komen daar nu nog makkelijk mee weg.

ACHTERGROND TABELLEN

Aantal onderzochte soorten grensoverschrijdend gedrag	
Soort	Aantal
Pesten	978
Intimidatie	977
Seksuele intimidatie	239
Discriminatie	436
Lichamelijke agressie	120

Deelnemers komen uit de onderstaande sectoren	
Sectoren	Aantal
Vervoer	34
Onderwijs	46
Handel	46
Diensten	70
Industrie	81
Zorg en Welzijn	238
Horeca	625
Overheid	762
Overig	303

