



“DE VIS BEGINT
TE STINKEN AAN
DE KOP”

ONDERZOEKRAPPORT OMGANGSVORMEN OP DE WERKVLOER MINISTERIE VAN VWS

Februari 2024



INHOUDSOPGAVE

1. CONCLUSIE	3
2. INLEIDING	4
3. RESPONS	5
4. CULTUUR EN BELEID	6
Sociale veiligheidscultuur	6
Ervaren beleid sociale veiligheid	7
Voorlichting over gewenst en ongewenst gedrag	8
Vertrouwenspersoon	9
Verandering van werkgever door omgangsvormen	10
Suggesties van werknemers voor het beleid sociale veiligheid	10
5. GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG	12
Wat verstaan we onder grensoverschrijdend gedrag?	12
Eigen ervaring met grensoverschrijdend gedrag	12
Getuigen van grensoverschrijdend gedrag	15
Pesten	16
Seksuele intimidate	17
Lichamelijke agressie	17
Discriminatie	18
Intimidatie	19
Gewenste ondersteuning na ervaring grensoverschrijdend gedrag	20
6. SAMENVATTING	21
7. AANBEVELINGEN	22

1. CONCLUSIE

De werkvloer is niet veilig in meerdere onderdelen van het Ministerie van VWS. Dat is de schokkende conclusie uit dit FNV-onderzoek naar omgangsvormen bij het ministerie van VWS. Het zorgen voor een veilige werkomgeving is de wettelijke verantwoordelijkheid van het bestuur. Te veel werknemers bij VWS hebben te maken met pesten, intimidatie, discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag. Een kwart van de werknemers overweegt van werkgever te veranderen door de omgangsnormen. Vooral bij CIBG, RIVM en PSGD ervaren mensen een onveilige werkomgeving.

LEIDINGGEVENDEN: VAKER DADER DAN OPLOSSER

Cruciaal is de rol van leidinggevenden, die zouden een veilig werkklimaat moeten bieden, maar blijken in ruim 60% van de gevallen juist de veroorzaker van het grensoverschrijdend gedrag. In plaats van rolmodel te zijn geven leidinggevenden vaak juist niet het goede voorbeeld. Veel werknemers geven ook aan leiderschap en daadkracht te missen: ze pakken daders onvoldoende aan.

GROTE GEVOLGEN VOOR WERKNEMER

De gevolgen zijn zeer groot, bijna iedereen (97%) die te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag ervaart negatieve gevolgen: vooral stress en minder goed functioneren. Ook blijkt het een belangrijke bron van ziekmelding te zijn, wat kan leiden tot langdurige uitval (burn-out). We zijn ervan geschrokken dat 24 mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt als gevolg hiervan nadenken over suïcide!

GOED WERKGEVERSCHAP ONTBREEKT

Je zou zeggen dat het loont om te investeren in een veilige werkvloer. Dat zien we onvoldoende terug. Slechts 38% geeft aan dat er voorlichting over wordt gegeven. 35% van de werkenden geeft aan dat het management niet het goede voorbeeld geeft en volgens bijna de helft van de respondenten wordt er niet goed opgetreden tegen ongewenst gedrag. Van de mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt geeft 90% aan zich niet gesteund te voelen door de organisatie. Ook zien we dat werknemers het zwijgen opgelegd krijgen van hun manager. Dat zorgt voor een doofpotcultuur en leidt tot extra schadelijke gevolgen voor de werkenden.

OPTREDEN VEREIST

Als eerste moeten leidinggevenden (van hoog tot laag) die onveiligheid veroorzaken en in stand houden worden vervangen door leidinggevenden 'met empathie', zoals benoemd door een werknemer. Een cultuuromslag is noodzakelijk. Alle leidinggevenden zouden geschoold moeten worden in het creëren van een veilige werksfeer en in het effectief optreden als grensoverschrijdend gedrag zich voordoet. Meldingen van werknemers (ook uit het verleden) zouden door externen (geselecteerd door vakbonden, OR en personeelsraadgever) objectief onderzocht en beoordeeld moeten worden. Procedures tegen mensen die ontslagen dreigen te worden of op non actief zijn gezet als gevolg van hun melding- worden opgeschort. Ook zouden alle leidinggevenden, vertrouwenspersonen, maatschappelijk werk, HR adviseurs, OR, personeelsraadgever getraind moeten worden in het herkennen van signalen van mensen die denken over suïcide.

2. INLEIDING

In het najaar van 2023 kreeg de FNV signalen van misstanden bij het Ministerie van VWS, ook werd de FNV hierover door de pers benaderd, die hierover wilde gaan publiceren. In november 2023 heeft de FNV daarom onderzoek uitgezet, dat in eerste instantie door 101 mensen is ingevuld. Dat hebben we op 11 december met werknemers van VWS besproken en op 14 december met SG Marcelis Boereboom. De resultaten waren zo verontrustend dat we zeiden dat er meteen maatregelen genomen moesten worden en mensen niet zo de kerstvakantie in konden gaan. Immers de mensen die hiermee te maken hebben ondervinden hier veel last van. Voor een tiende van deze eerste groep zelfs zo erg dat ze dachten over suïcide.

Omdat FNV zag dat de SG hierop niet (zichtbaar) ingreep heeft ze op 19 december 2023 een persbericht naar buiten gebracht onder de kop: "Grote zorgen om grensoverschrijdend gedrag op ministerie VWS". Op 20 december heeft de FNV het onderzoek weer opengesteld en daarbij ook mensen de gelegenheid gegeven om hun gegevens achter te laten als ze wilden dat er met hen contact werd opgenomen door de FNV. Onderstaand de nieuwsbrief naar de leden:

Beste leden,

Gisteren is FNV naar de pers gegaan met de schokkende uitkomsten van ons verkennende onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag bij het ministerie van VWS en haar departementen. Daarmee willen we druk zetten op de top van het ministerie om aan onze eisen te voldoen. Er is gisteren wel vanuit de werkgever een communicatie naar de medewerkers uitgegaan, maar die was wat ons betreft niet voortvarend genoeg.

Wij willen een grondig extern onderzoek met harde deadlines, het aanpakken van leidinggevenden die medewerkers intimideren en bescherming van de medewerkers die al een melding gedaan hebben en daarop afgerekend worden.

Het moet echt drastisch anders op de werkvloer! We hebben onze enquête daarom iets aangepast, zodat we beter zicht krijgen op de plekken in de organisatie waar het grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt. Als je de vorige enquête al hebt ingevuld, vragen we je om de nieuwe enquête te openen en de toegevoegde vragen alsnog in te vullen.

Als je nog geen enquête hebt ingevuld, vragen we je de enquête volledig in te vullen. Alle antwoorden worden door FNV vertrouwelijk behandeld. Wil je de nieuwsbrief svp doorsturen naar collega's die geen lid zijn? Hoe meer collega's de enquête invullen, des te beter beeld krijgen wij van de situatie binnen VWS en haar departementen.

Wil je de FNV sterker maken en meer invloed op de werkvloer geven? Nodig dan je collega uit om ook lid te worden via fnv.nl/anderlidmaken

Op 21 december heeft de FNV besloten om hierover een melding te doen bij de Arbeidsinspectie. Ook hierover heeft de FNV een persbericht uitgedaan met als kop: "FNV meldt misstanden VWS bij Arbeidsinspectie".

Op 16 januari 2024 heeft de FNV het onderzoek gesloten. Bijna 600 mensen hebben het onderzoek ingevuld. Dit rapport is daar een weergave van. Daarnaast zijn de mensen die gebeld wilden worden benaderd en gesproken. Daar komt een aparte weergave van.

3. RESPONS

Dit onderzoek is uitgezet op 22 november 2023. De eerste resultaten zijn verwerkt en besproken. FNV heeft besloten om het onderzoek nogmaals open te stellen op 20 december 2023. In de eerste versie is niet gevraagd waar binnen het ministerie mensen werkten, in de 2e versie wel. Mensen die het onderzoek eerder hadden ingevuld kregen de gelegenheid om aan te geven waar ze werkten binnen VWS, aangevuld met enkele vragen. Het onderzoek is gesloten op 16 januari 2023.

- 581 mensen hebben het onderzoek deels ingevuld, 523 helemaal
- 25% van de respondenten is FNV lid, 61% is geen vakbondslid (2% lid van andere bond, 12% wil het niet zeggen)
- 66% van de respondenten is vrouw, 32% man, 3% anders
- 49% van de respondenten is jonger dan 45 jaar, 51% ouder
- 77% van de respondenten is medewerker, 9% leidinggevende, 9% staffunctionaris, 5% anders

In onderstaande tabel is te zien hoeveel deelnemers er aan het onderzoek hebben deelgenomen van onderdelen waar minimaal 25 mensen het onderzoek hebben ingevuld.

Onderdeel VWS	Afkorting	Deelnemers
Directoraat-generaal (DG) Volksgezondheid	DGV	116
Directoraat-generaal (DG) Curatieve Zorg	DGCZ	25
Directoraat-generaal (DG) Langdurige Zorg	DGLZ	27
Plaatsvervangend Secretaris Generaal Directies	PSGD	102
Agentschap CIBG (uitvoeringsorganisatie)	CIBG	62
Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu	RIVM	59

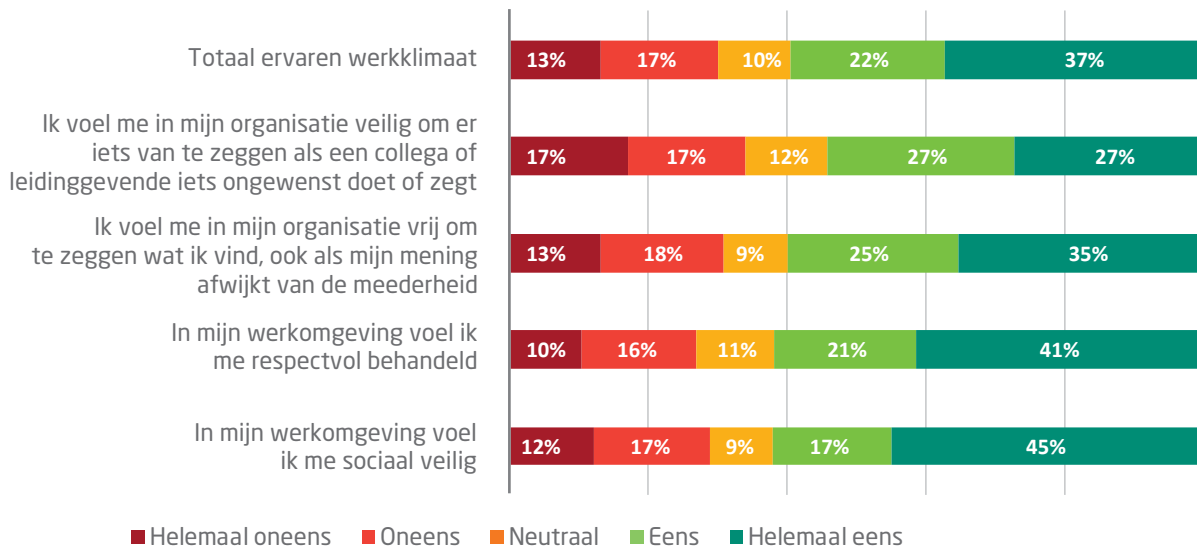
4. CULTUUR EN BELEID

SOCIALE VEILIGHEIDSCULTUUR

Hoe beleven werknemers op de werkvloer de cultuur? Voelen ze zich veilig? Durven ze te zeggen wat ze vinden? Dit is uitgevraagd in de 4 vragen in figuur 1. Bovenin de grafiek het gemiddelde van de scores op deze 4 vragen (totaalscore). Alleen de totaalscores zijn vergeleken met de onderdelen van het ministerie.

- 34%** durft er niets van te zeggen als een collega of leidinggevende iets ongewenst doet of zegt
- 31%** durft geen afwijkende mening te uiten
- 26%** voelt zich niet respectvol behandeld
- 29%** voelt zich sociaal onveilig

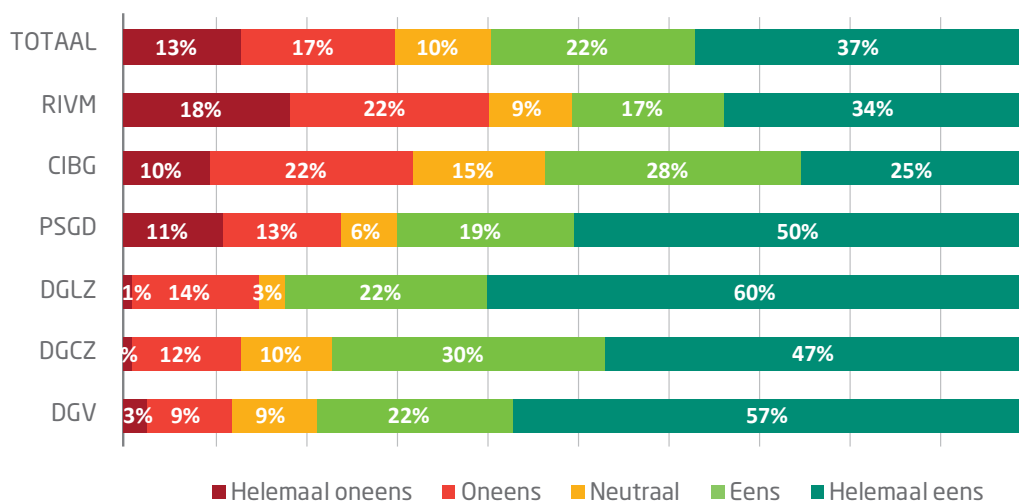
Ervaren werkklimaat



Figuur 1 Grafiek ervaren werkklimaat

Binnen RIVM, CIBG en PSGD wordt het meeste onveiligheid ervaren. Binnen DLGZ, DGCZ en DGV ervaren meer mensen sociale veiligheid.

Ervaren werkklimaat naar onderdeel VWS



Figuur 2 Grafiek ervaren werkklimaat naar onderdeel VWS

ERVAREN BELEID SOCIALE VEILIGHEID

Hoe beoordelen werknemers het sociale veiligheidsbeleid? Worden mensen gelijk behandeld? Wordt er opgetreden tegen ongewenst gedrag? Geven managers het goede voorbeeld? Staan gedragsvormen op de agenda? Dat hebben we uitgevraagd in 8 vragen, bovenin de grafiek staat het gemiddelde over de onderste 8 vragen (totaalscore). Alleen de totaalscores zijn vergeleken met de verschillende onderdelen van het ministerie.

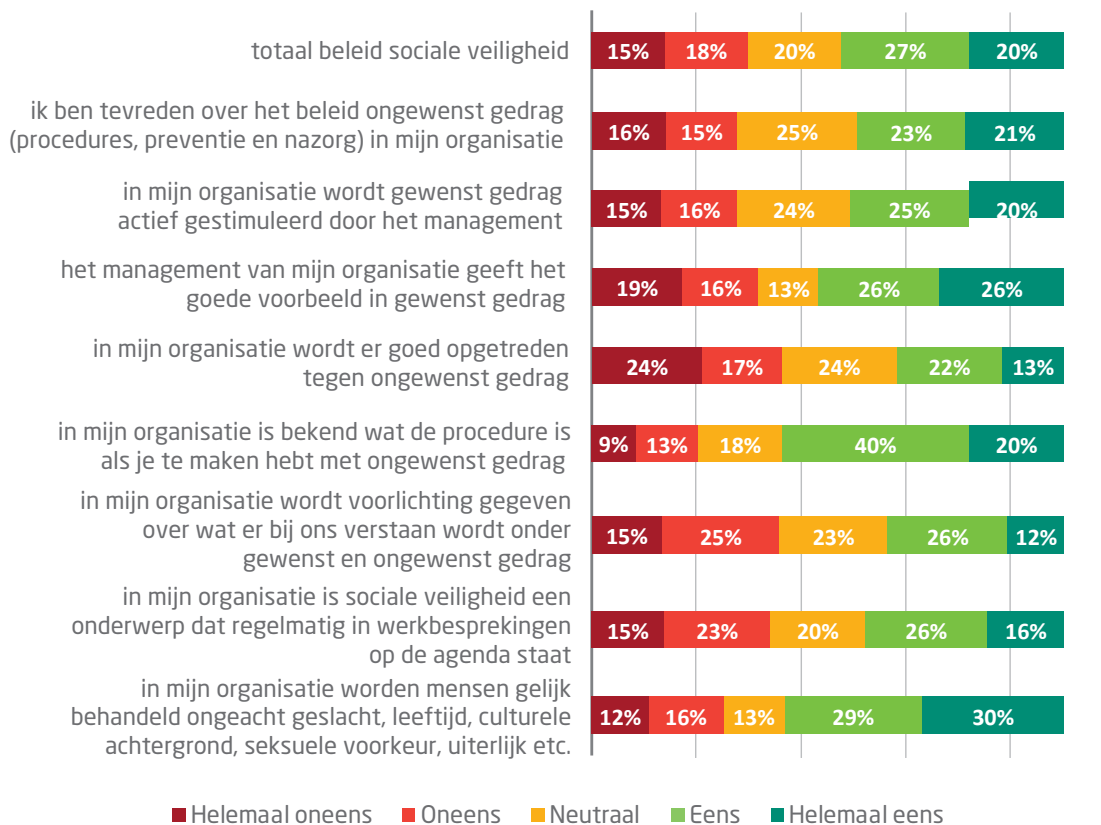
28% vindt dat mensen niet gelijk behandeld worden qua geslacht, leeftijd, achtergrond etc.

41% vindt dat er niet goed wordt opgetreden tegen ongewenst gedrag

35% vindt dat het management niet het goede voorbeeld geeft in gewenst gedrag

44% is tevreden over beleid ongewenst gedrag, 31% niet

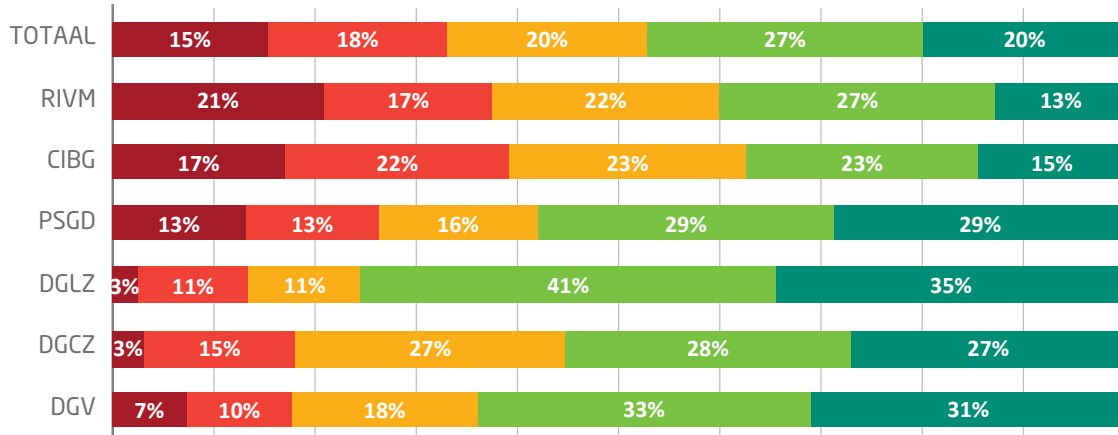
Beleid sociale veiligheid



Figuur 3 Grafiek ervaren beleid sociale veiligheid

Binnen RIVM, CIBG en PSGD wordt het beleid sociale veiligheid relatief negatief beoordeeld. Binnen DLGZ en DGV ervaren meer het beleid als positief.

Beleid sociale veiligheid naar onderdeel VWS



Figuur 4 Grafiek beleid sociale veiligheid naar onderdeel VWS

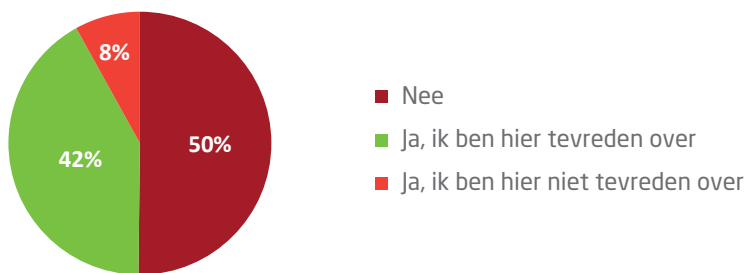
VOORLICHTING OVER GEWENST EN ONGEWENST GEDRAG

In grafiek 3 hadden we al gezien dat 40% aangaf dat er geen voorlichting wordt gegeven over gewenst en ongewenst gedrag, 38% geeft aan dat dit wel gebeurt.

Bij **de helft** is er geen voorlichtingsmateriaal

Als er wel voorlichtingsmateriaal is, zijn de meesten er tevreden over

Is er voorlichtingsmateriaal over (on)gewenst gedrag?



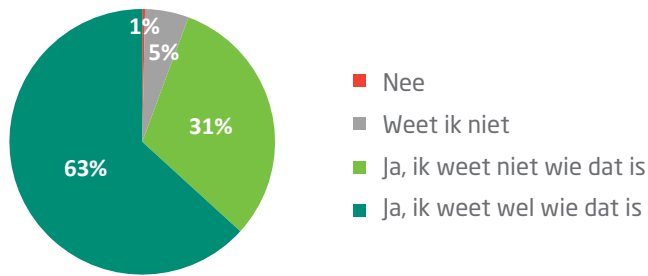
Figuur 5 Grafiek over voorlichtingsmateriaal

VERTROUWENSPERSOON

Kennen mensen de vertrouwenspersoon, vertrouwen ze die en vinden ze die deskundig? In hoofdstuk 4 laten we zien in hoeverre werknemers de vertrouwenspersoon raadplegen bij grensoverschrijdend gedrag.

Bijna iedereen geeft aan dat er een vertrouwenspersoon is
De meeste mensen weten ook wie dat is

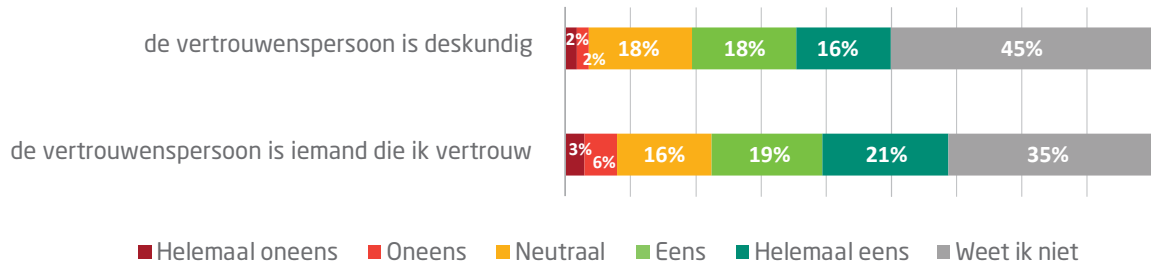
Is er in jouw organisatie een vertrouwenspersoon?



Figuur 6 Grafiek bekendheid vertrouwenspersoon

Bijna de helft geeft aan de deskundigheid en het vertrouwen in de vertrouwenspersoon niet te kunnen beoordelen
9% vertrouwt de vertrouwenspersoon niet, 4% vindt deze niet deskundig

Vertrouwen en deskundigheid vertrouwenspersoon

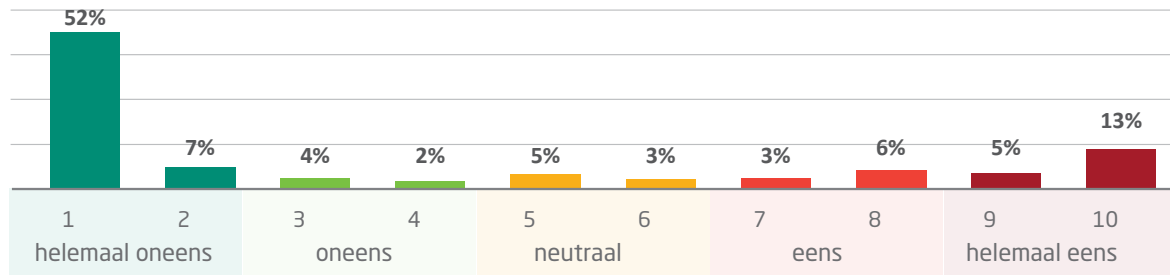


Figuur 7 Grafiek vertrouwen en deskundigheid vertrouwenspersoon

VERANDERING VAN WERKGEVER DOOR ONGANGSVORMEN

27% overweegt van werkgever te veranderen door de omgangsvormen

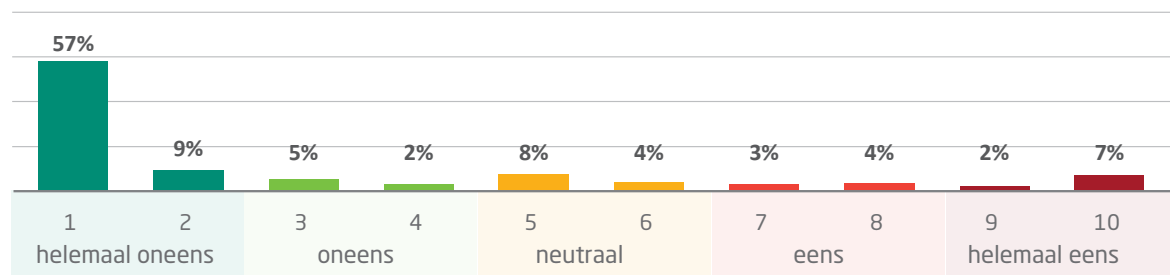
Door de omgangsvormen binnen mijn organisatie denk ik er over om bij een andere werkgever te gaan werken



Figuur 8 Grafiek overweging te veranderen van werkgever door omgangsvormen

16% overweegt van sector te veranderen door de omgangsvormen

Door de omgangsvormen binnen mijn sector denk ik er over om in een andere sector te gaan werken



Figuur 9 Grafiek overweging te veranderen van sector door omgangsvormen

SUGGESTIES VAN WERKNEMERS VOOR HET BELEID SOCIALE VEILIGHEID

Onderstaande citaten hebben mensen geantwoord op de vraag: "Wat vind je dat je organisatie meer zou moeten doen voor een sociaal veilige werkomgeving?" Dit is een selectie van de antwoorden. De meeste opmerkingen gaan over (gebrek aan) leiderschap.

OVER LEIDERSCHAP:

- De leiding aanspreken op hun eigen gedrag. Immers, de vis begint te stinken bij de kop.
- Compleet andere cultuur, nu is er een angstcultuur en ieder voor zich. Ander management
- Het enige wat helpt is de bestuurders ontslaan, want zij zijn degenen die het gedrag vertonen
- Vervang de ambtelijke top door mensen met empathie!
- Ambtelijke leiding zou meer reflectief moeten zijn over het eigen handelen.
- Het management houdt bij elkaar de hand boven de hoofd en neemt geen verantwoordelijkheid bij misstappen.
- Leidinggevend die het te bont maken niet een "herkansing" geven op een andere plek.
- Meer het goede voorbeeld geven. Top moet reflectiever worden op eigen acties, heeft een blinde vlek.

- Het middenmanagement uitkiezen op kwalificaties om dit vanaf de basis tegen te gaan en zij het nut en noodzaak ervan inzien dit structureel toe te passen in het werk.
- Stoppen met aanstellen van vriendjes op managementposities. Meer includeren
- Het hogere management moet de procedures volgen en meldingen serieus nemen
- Medewerkers respectvol behandelen en zelf integer handelen.
- Vernieuwing in mensen en leidinggevenden. Geen vriendjespolitiek. Politiek druipt door naar werkvloer
- Ik ben helaas bekend met de vertrouwenspersonen maar er gebeurt gewoon niet veel/niets met meldingen
- Luisteren naar werknemers, hen respecteren, ook als de werknemers een afwijkend geluid hebben.
- Er heeft bij VWS een angstcultuur. De 'mantel der liefde'. Mensen durven zich niet uit te spreken
- De leiding stuurt enkel op perceptie en loyaliteit en bestrijdt alles wat dit niet onderschrijft.
- Medewerkers beschermen tegen grensoverschrijdend gedrag van hoger management i.p.v. wegstijgen.
- Managers die de fout in zijn gegaan lijken altijd een 2e kans te krijgen. Als medewerker voel ik me daardoor onveilig om me tegen leidinggevenden uit te spreken.
- Zichtbaar optreden in geval van ongewenst gedrag

OVER VOORLICHTING:

- Voorlichting over normen en waarden, pestgedrag voorkomen, campagnes uitvoeren, mediators inschakelen
- Misschien zou het nog nadrukkelijker onderdeel kunnen zijn van introductiedag nieuwe medewerkers
- Meer bij elkaar komen en persoonlijk bespreken waar men tegen aan loopt
- Meer praten over dat we binnen de organisatie een mini-samenleving zijn waar alle meningen voorkomen
- Zichtbare button op intranet om ongewenst gedrag te melden. Loketten zijn niet zichtbaar genoeg.
- Voorlichting, via verplichte e-learnings en besprekingen vanuit directie.
- Nog duidelijker aangeven wat te doen bij (vermeend) ongepast gedrag
- Vaker bespreekbaar maken

OVER BELEID:

- Helderdere norm stellen. Medewerkers (incl. managers) die onvoldoende functioneren meer aanspreken
- Te vaak wordt de leidinggevende beschermd en is de medewerker de dupe
- Trainingen geven over goed leiderschap aan het managementteam, herhaaldelijk verplichten
- Onveilige situaties niet in de lijn oplossen, maar onafhankelijk. Personeelszaken bijscholen.
- Toetsen of leidinggevenden zelf zich ook aan deze omgangsregels houden
- Sociaal veilig is ook hechtheid van banden. Meer sturen op samenwerken en aanwezig zijn
- Opvolging geven aan signalen zou nog wat duidelijker gecommuniceerd kunnen worden
- Als iemand iets meldt, de regie niet bij de melder leggen zoals dat nu het geval is.
- Anonieme vragenlijsten niet traceerbaar over management en collega's
- De managers die medewerkers beledigen en intimideren wegsturen!

“ **DE VIS BEGINT
TE STINKEN AAN
DE KOP** ”

(Citaat van 1 van de medewerkers van VWS)

5. GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

WAT VERSTAAN WE ONDER GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG?

- Pesten (bijvoorbeeld buitensluiten, vernederen)
- Intimidatie (bijvoorbeeld schelden of bedreigen)
- Seksuele intimidatie of seksueel geweld (bijvoorbeeld ongewenste aanrakingen of opmerkingen, aanranding, verkrachting)
- Discriminatie (bijvoorbeeld op grond van je afkomst, leeftijd of seksuele gerichtheid)
- Lichamelijk agressie (bijvoorbeeld slaan, schoppen)

De diverse vormen van grensoverschrijdend gedrag kunnen overlappen.

EIGEN ERVARING MET GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Met welke vormen van grensoverschrijdend gedrag hebben mensen te maken gehad? Wat zijn de gevolgen? Hoeveel komt het voor? Bij wie komt het met name voor? Door wie wordt het veroorzaakt? Met wie wordt er over gepraat? Wat wordt er mee gedaan?

36% van de medewerkers heeft afgelopen jaar 1 of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt

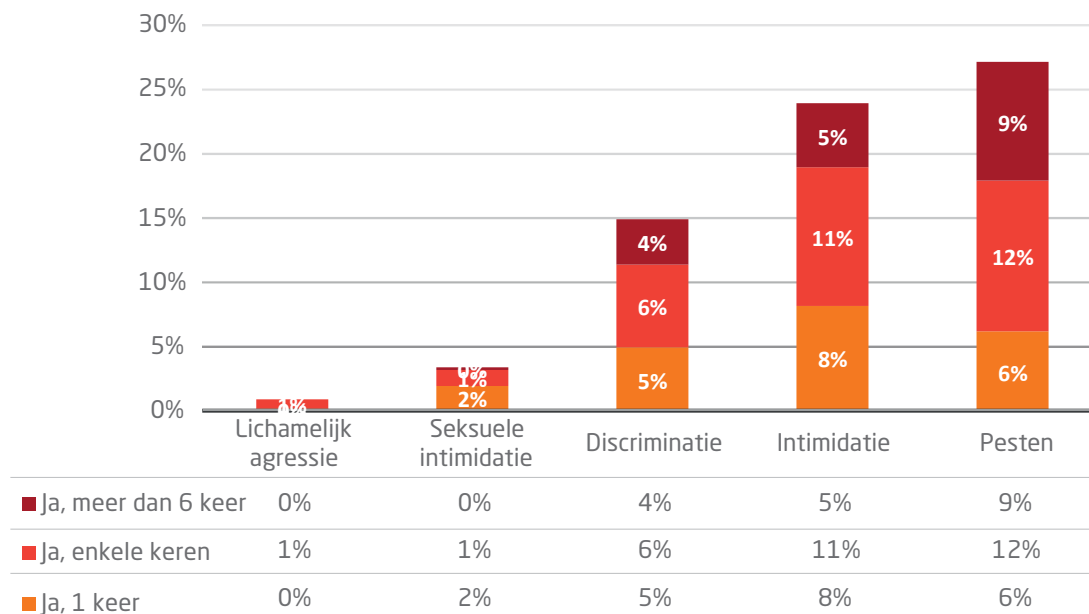
24% geeft aan afgelopen jaar geïntimideerd te zijn, 5% meer dan 6 keer

27% geeft aan afgelopen jaar gepest te zijn, 9% zelfs meer dan 6 keer

15% geeft aan afgelopen jaar gediscrimineerd te zijn, 4% meer dan 6 keer

3% geeft aan seksuele intimidatie te hebben ervaren en 1% lichamelijke agressie

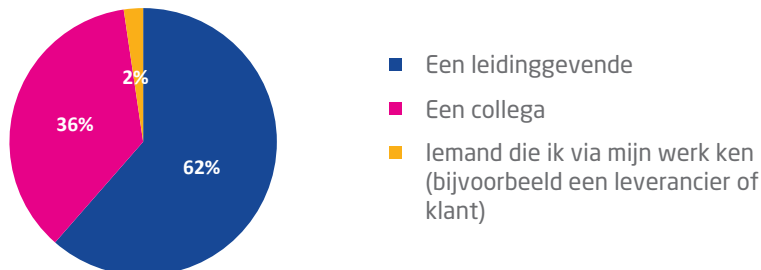
Heb je afgelopen jaar te maken gehad met:



Figuur 10 Grafiek eigen ervaring grensoverschrijdend gedrag

In **bijna tweederde** van de ervaringen van grensoverschrijdend gedrag is de leidinggevende de veroorzaker **98%** van het grensoverschrijdend gedrag is intern, **2%** is extern

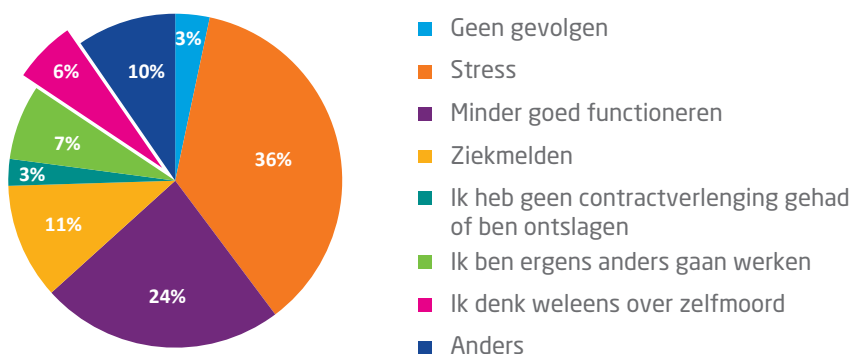
Wie veroorzaakte het grensoverschrijdende gedrag?



Figuur 11 Grafiek veroorzakers grensoverschrijdend gedrag, naar de beleving van de werkende¹

97% ervaart negatieve gevolgen van grensoverschrijdend gedrag, vooral stress en minder goed functioneren **11%** geeft aan zich ziek te melden door grensoverschrijdend gedrag; **7%** is elders gaan werken; **2%** is ontslagen of heeft geen verlenging gehad; **6%** denkt aan zelfmoord², dat zijn 24 mensen!

Welke gevolgen heeft dat voor jou (gehad)?



Figuur 12 Grafiek gevolgen grensoverschrijdend gedrag³

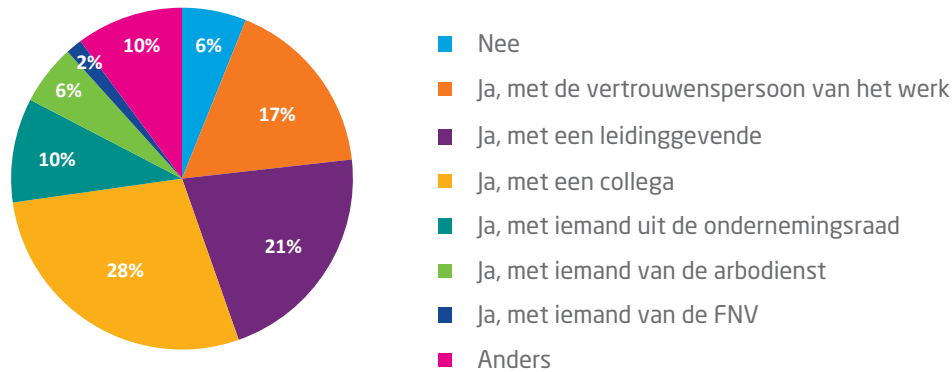
¹ Mensen konden meerdere antwoorden invullen, mensen kunnen het ook meerdere keren hebben meegemaakt.

² Mensen die dit invullen krijgen de volgende informatie te zien: Voor hulp bij zelfmoordgedachten, bel 0800-0113 of ga naar www.113.nl

³ Mensen konden meerdere antwoorden invullen, mensen kunnen het ook meerdere keren hebben meegemaakt.

De helft van de mensen die grensoverschrijdend gedrag ervaren praat er over met een collega of leidinggevende. Bijna iedereen praat erover op het werk. Als mensen er niet over praten is dat vooral omdat ze niemand vertrouwen of omdat ze niet geloven in verbetering. **Bijna de helft** geeft aan geen behoefte te hebben om er over te praten. Slechts **17%** praat er over met de vertrouwenspersoon.

Heb je hierover met iemand van het werk gepraat?



Figuur 13 Grafiek praten over grensoverschrijdend gedrag⁴

Bij **bijna de helft** gebeurt er niets na de ervaring van grensoverschrijdend gedrag. **6%** geeft aan dat het management heeft gevraagd te zwijgen hierover. In **9%** heeft het management een gesprek gehad met de veroorzaker en/ of heeft maatregelen genomen. Bij **6%** heeft het management gevraagd te zwijgen hierover.

Wat is er gebeurd naar aanleiding van jouw ervaring met ongewenst gedrag?



Figuur 14 Grafiek opvolging na ervaring grensoverschrijdend gedrag⁵

⁴ Mensen konden meerdere antwoorden invullen, mensen kunnen het ook meerdere keren hebben meegemaakt.

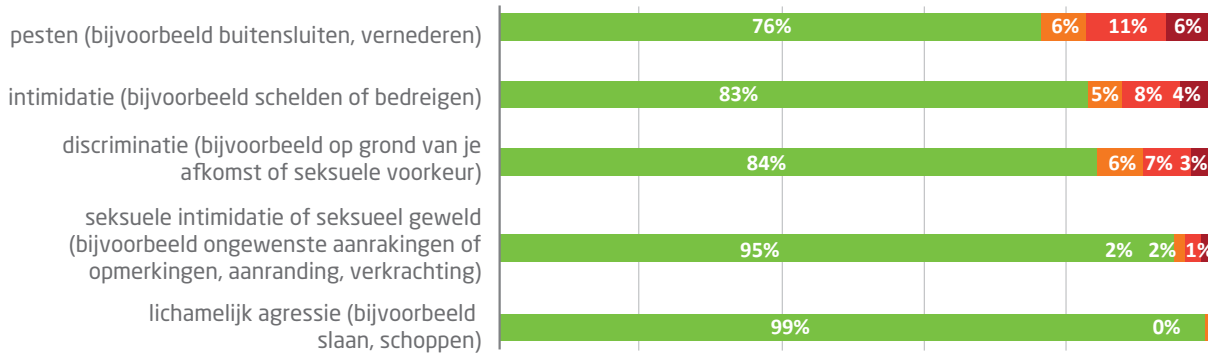
⁵ Mensen konden meerdere antwoorden invullen, mensen kunnen het ook meerdere keren hebben meegemaakt.

GETUIGEN VAN GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Mensen zijn vooral getuige geweest van pesten.

De percentages waarin mensen getuige zijn van de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag zijn vergelijkbaar met de percentages van de mensen die zelf grensoverschrijdend gedrag ervaren hebben.

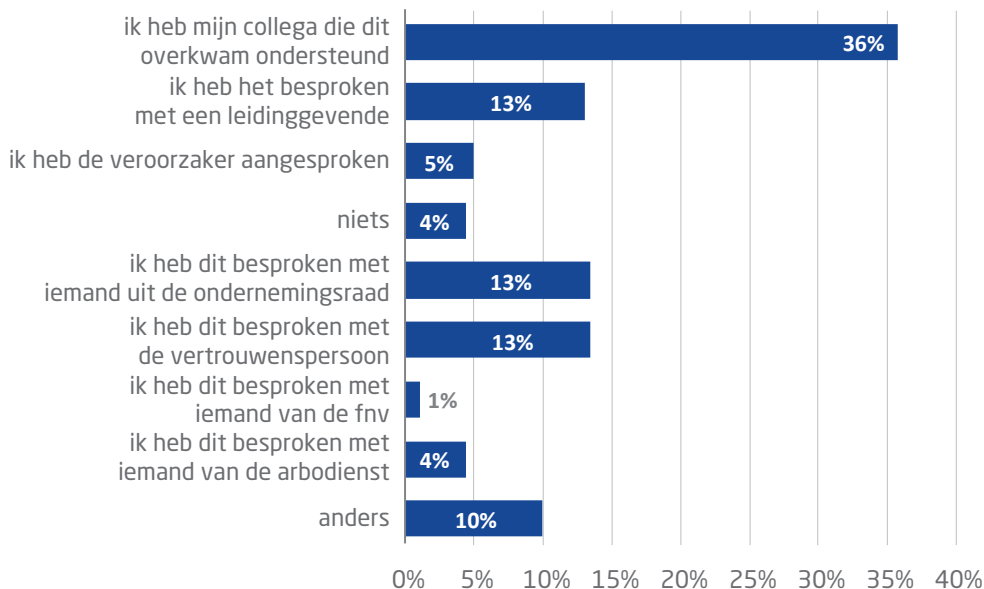
Ben je afgelopen jaar getuige geweest van:



Figuur 16 Grafiek getuigen van grensoverschrijdend gedrag

36% van de getuigen geeft aan degene ondersteund te hebben die dit is overkomen
Slechts **4%** geeft aan niets te hebben gedaan

Wat heb je als getuige gedaan?



Figuur 17 Grafiek acties van getuigen grensoverschrijdend gedrag

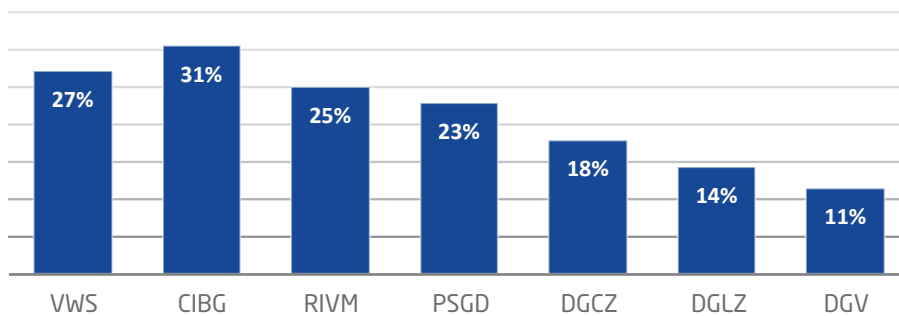
PESTEN

27% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met pesten. 9% hoogfrequent: meer dan zes keer per jaar, 12% enkele keren per jaar en 6% één keer afgelopen jaar. 60% van de mensen geeft aan gepest te worden door een leidinggevende. Bij de PSG directie is dit percentage zelfs 83%. 90% voelt zich door de organisatie niet ondersteund na een pestervaring. Bij de PSG directie ligt dat percentage op 95%.

Vooraf werknemers bij CIBG geven aan gepest te worden

Bij DGV en DGLZ liggen de percentages het laagste, maar wel boven de 10%

Pesten



Figuur 18 Grafiek pesten naar onderdeel VWS

Voorbeelden van pestgedrag (selectie van citaten uit de vele open antwoorden). Diverse mensen geven aan uit angst voor herleidbaarheid geen voorbeeld te durven geven:

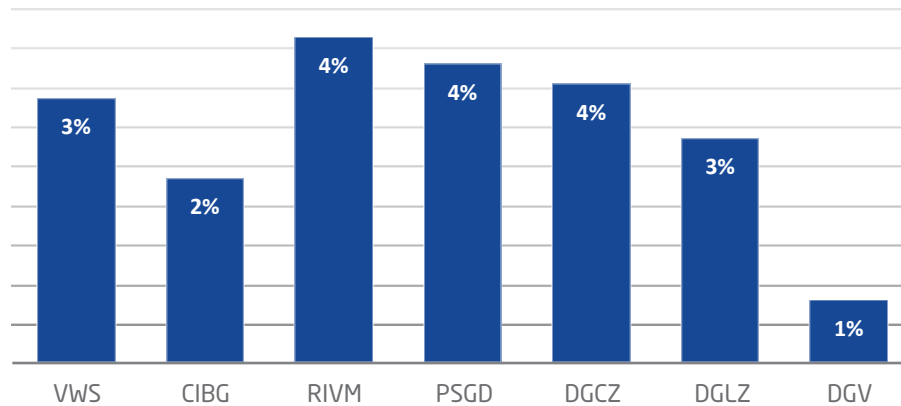
- Uitsluiting en kleinerende opmerkingen, roddels over mij verspreiden
- Mij terecht wijzen op 'fouten' die ik niet maakte. Proberen om mij 'eruit te werken'. Poeslief gedrag zonder het te menen.
- Buitensluiten, manipulerende gesprekken, passeren in het werk. Mijn functie werd uitgehold.
- Vriendjespolitiek, wegpesten. Management die getuige was, ontkent het en zwijgt over het pesten.
- Uitvallen tegen mij, mijn werk ondermijnen.
- Gaslighten; 'grapjes'; uitsluiten
- "Waarom ga je niet weg, wat doe je hier nog." Uitlachen.
- Altijd dezelfde collega's de mooie projecten geven. Andere collega's benadelen. Negatief zijn, lager beoordelen, negeren.
- Kleinerend gedrag door mijn leidinggevende. Niet serieus genomen. Mij voor het blok zetten in groepen.
- Letterlijk negeren!
- Ik heb te maken met uitsluiting op mijn eigen afdeling. Manager en de directie grijpen niet in.
- Buitensluiten, bewust pest mail en sms'en sturen. Ik werd buiten de groep geplaatst en mocht niet deelnemen aan vergaderingen.
- Verkeerd en te laat informeren (en zo weinig gelegenheid je voor te bereiden) en zo geconfronteerd worden met vervelende situaties.
- Collega's verbieden om met mij om te gaan.
- Als ik een vraag stelde reactie: 'pfff weet je dat nou nog niet', negatief praten over mij achter mijn rug om. Uiteindelijk ben ik zelf van ellende vertrokken.

SEKSUELE INTIMIDATE

3% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met seksuele intimidatie. Bij 35% veroorzaakt door de leidinggevende. 76% geeft aan zich niet ondersteund te voelen door de organisatie.

Binnen alle genoemde onderdelen van VWS komt seksuele intimidatie voor

Seksuele intimidatie



Figuur 19 Grafiek seksuele intimidatie naar onderdeel VWS

Voorbeelden van seksuele (selectie van citaten uit de open antwoorden):

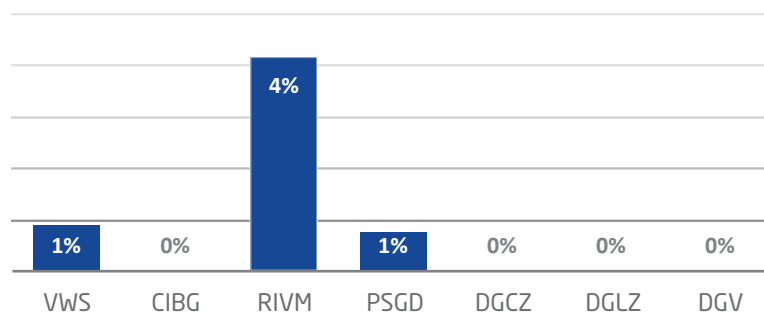
- Een collega legde zijn hand op mijn bil. Dit heeft geen gevolgen gehad.
- Ongepaste grappen.
- Opmerkingen door collega's over mijn uiterlijk
- Een collega heeft seksueel overschrijdende opmerkingen gemaakt tijdens een borrel na werk
- Ongewenst flirtgedrag, toespelingen, opmerkingen die seksueel getint zijn.

LICHAMELIJKE AGRRESSIE

1% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar meerdere keren geconfronteerd te zijn met lichamelijke agressie. Geen van de mensen die dit ervaren hebben voelden zich gesteund door de organisatie. Er zijn geen voorbeelden genoemd.

Bij RIVM en PSGD hebben mensen afgelopen jaar lichamelijke agressie ervaren

Lichamelijke agressie



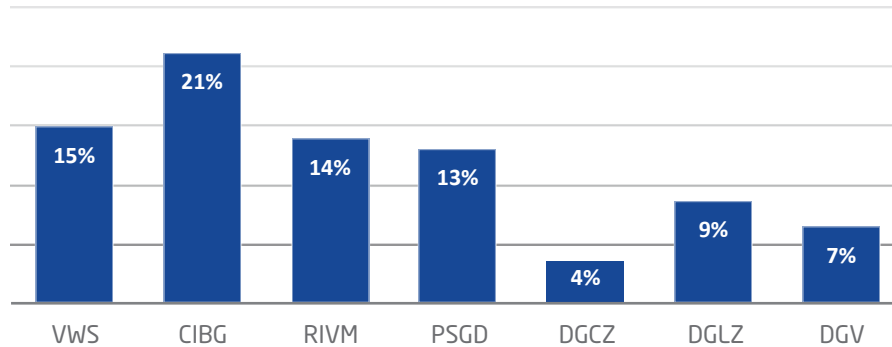
Figuur 20 Grafiek lichamelijke agressie naar onderdeel VWS

DISCRIMINATIE

15% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met discriminatie. 4% hoogfrequent: meer dan zes keer per jaar, 6% enkele keren per jaar en 5% één keer afgelopen jaar. De meeste mensen geven aan op grond van afkomst gediscrimineerd te zijn, ook gender, leeftijd, geloof en beperking worden genoemd. In 56% betreft het de leidinggevende. In 91% van de gevallen voelden mensen zich niet ondersteund door de organisatie. Bij CIBG, RIVM en PSGD is dat percentage 100%.

Binnen alle genoemde onderdelen van VWS komt discriminatie voor, vooral bij CIBG.

Discriminatie



Figuur 21 Grafiek discriminatie naar onderdeel VWS

Voorbeelden van discriminatie (selectie van citaten uit de open antwoorden):

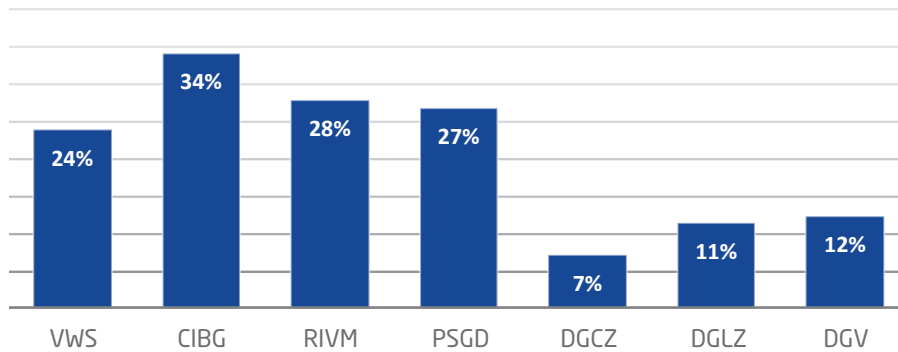
- Oneerlijke behandeling qua schaal en contract t.o.v. mijn naaste collega's die hetzelfde werk doen.
- Zwangerschapsdiscriminatie
- Op basis van leeftijd en korte ervaringen in twijfel trekken van competenties, kennis en kunde op een nare manier
- Ik mocht niet meedoen aan een cursus. Mannelijke collega's in mijn functie wel.
- Racistische opmerkingen tussendoor maken, mensen van niet-Nederlandse komaf intimideren
- "Zwarten moeten niet zo zeuren" zei een collega
- Op basis van mijn vrouw-zijn denigrerende opmerkingen maken door mannelijke collega
- Uitspraken over vrouwen en andere cultuur, en ook beperking van doorgroeimogelijkheden. Je komt gewoon het "clubje" niet in.
- Op basis van culturele achtergrond benadeling ervaren door de witte collega's meer mooie projecten te geven, sneller te belonen en sneller het woord te geven.
- Ongelijk belonen, amper doorgroeimogelijkheden en ik werd ingezet voor klusjes onder mijn niveau.
- Er wordt niet gekeken naar mijn kwaliteiten maar naar mijn geloof en afkomst
- Werk ondermijnen, constant kritisch zijn naar mij zonder goede aanleiding, mij vergelijken met degene die voor mij in dienst was (dat was een Nederlander).
- Grappen maken over mijn beperking.

INTIMIDATIE

24% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met intimidatie. 5% hoogfrequent: meer dan zes keer per jaar, 11% enkele keren per jaar en 8% één keer. In 71% van de gevallen betrof het de leidinggevende. Bij PSGD is dat 77%.

Bij CIBG, RIVM en PSGD wordt bovengemiddeld veel intimidatie ervaren

Intimidatie



Figuur 22 Grafiek intimidatie naar onderdeel VWS

Voorbeelden van intimidatie (selectie van citaten uit de vele open antwoorden). Diverse mensen geven aan uit angst voor herleidbaarheid geen voorbeeld te durven geven:

- Als ik kritisch ben over gemaakte keuzes van de organisatie wordt mij gezegd dat ik mijn mond moet houden of een andere baan moet zoeken.
- Schreeuwen, uitlachen, intimideren
- Dreigen met ontslag als ik met collega zou praten
- Schreeuwen, boos worden, onrealistische deadlines geven
- Schreeuwende leidinggevendenden die volstrekt uit hun plaat gaan (drie afzonderlijke ervaringen). Na een melding krijg je te horen dat deze persoon erg veel stress heeft en het is vast niet persoonlijk bedoeld.
- Hard schreeuwen, veel schelden in het werkoverleg, "harde grappen".
- MT-lid gaf op zeer grove wijze commentaar op mijn presentatie tijdens een teamoverleg.
- Machtsvertoon met handgebaren en weglopen uit een gesprek. Verbale intimidatie in gesprekken
- Schreeuwen, uitlachen als je al rot voelt. Onveilig voelen.
- Machtsmisbruik: slecht werkgeverschap, en mij eruit proberen te werken om eigen onkunde te verdoezelen
- Dreigen, schuiven met rollen, autoritair gedrag, mensen zomaar vervangen
- Veel druk uitoefenen, werklast extreem verhogen, verwijten, vergelijken, geen empathie, niet behandeld als mens maar als productiekracht
- Een ontevreden burger gebruikte intimiderend taalgebruik en probeerde het kantoor binnen te komen

GEWENSTE ONDERSTEUNING NA ERVARING GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

De volgende suggesties zijn gedaan door de respondenten voor betere ondersteuning na grensoverschrijdend gedrag. Dit is een selectie van de antwoorden.

- Erkenning dat dit een groter structureel probleem is binnen VWS. Ik heb vele collega's gehoord, ook van andere afdelingen. Dit kan niet meer! Er moet ingegrepen worden.
- Ingrijpen. Er moet harder opgetreden worden tegen leidinggevendenden die ongewenst gedrag vertonen. Meer begrip en erkenning voor medewerkers die hier last van hebben.
- Dat racisme/discriminatie echt weggewerkt wordt in de organisatie. Als mensen discrimineren, zij ook gevolgen ondervinden. Als er niks mee wordt gedaan blijft men het maar doen.
- Optreden en bescherming van de bestuurder
- Binnen VWS wordt ongewenst gedrag door de leiding in stand gehouden en doorgegeven aan de overige managementleden en conerndirectie
- Dat er oog is voor medewerkers, er is te veel hiërarchie, waardoor medewerkers niet gehoord worden. Leidinggevendenden kunnen alles maken en worden zelfs op nog hogere functies geplaatst terwijl ze niet fatsoenlijk omgaan met medewerkers. Als medewerker moet je je mond houden, bang om je positie te verliezen. Ze hebben te veel invloed op jouw loopbaan.
- Een neutraal persoon met aanzien die de boel objectief kan beoordelen en van advies kan voorzien zonder meteen naam en toenaam te noemen
- Steun van collega's die ook kritisch zijn, maar hun mond houden omdat zij bang zijn
- Dat ik niet bang hoeft te zijn om hier over te praten, want dat durf ik nu niet. Enkel met mensen die er niks mee te maken hebben.
- Nazorg. Luisterend oor.
- Een luisterend oor van mijn leidinggevende en niet suggereren dat het aan mij ligt en ik beter weg kan gaan
- Ervaringen van anderen horen voor herkenning, om te bevestigen dat ik het me niet "inbeeld".
- Practice what you preach. Een gezonde, transparante, veilige werkomgeving. Alle interne vangnetten (o.a. 'vertrouwenspersoon, p-raadgever, OR) zouden serieuze gesprekspartners moeten zijn. Dat is nu niet bij VWS. Ze worden monddood gemaakt en hebben geen invloed.
- Iemand die mij steunt en de regie pakt.
- Optredend gedrag tegen wangedrag van management bij VWS.
- Stuur dit soort managers weg! Ze verzieken letterlijk en figuurlijk de sfeer.
- Gezien worden door MT en dat MT een interventie doet bij verbale intimidatie
- Dat leidinggevende weggaat
- Ik voel me gesteund door de P adviseurs van VWS. Jammer dat ik ze niet eerder heb ontmoet.
- Ik hoop alleen maar dat de onderzoeken voor een oplossing zorgen voor alle medewerkers, want ik ben niet de enige die hiermee te maken heeft. Ik ben dan ook heel blij met de acties van de FNV

Een aantal mensen heeft ervoor gekozen om andere keuzes te maken:

- Het heeft me veel verdriet gedaan en zag als enige oplossing een andere baan zoeken. Ik hoop vooral dat collega's in dezelfde situatie betere hulp krijgen.
- Niks, ik ben gelukkig weg
- Ik ben op zoek naar een andere baan.
- Ik heb geen vertrouwen meer dat deze leiding echt iets wil aanpakken. Dus ik heb geen hoop op ondersteuning.
- Ik ben ergens anders gaan werken; de FNV heeft me juridisch goed geholpen. Ik merk wel dat het diepe impact op me heeft gehad en dat is nog niet weg.

6. SAMENVATTING

- De werksfeer wordt door de meesten als onveilig beleefd
- Het beleid sociale veiligheid wordt als onvoldoende beleefd
- De vertrouwenspersoon is weliswaar goed bekend, veel mensen geven aan dat de gang naar de vertrouwenspersoon niet tot een oplossing leidt
- De meesten geven aan dat er geen voorlichtingsmateriaal is over gewenst en ongewenst gedrag
- Mensen melden last te hebben van pesten, intimidatie, discriminatie en seksuele intimidatie, soms ook in hoge frequentie, 36% heeft dat afgelopen jaar meegemaakt
- In de meeste gevallen wordt dit veroorzaakt door een leidinggevende (62%)
- Bijna iedereen ondervindt hier negatieve gevolgen van: vooral stress en minder goed functioneren. Het leidt er ook toe dat mensen ziek worden, ontslagen worden, en/of nadenken over zelfmoord (6% van de respondenten)
- Bijna iedereen geeft aan zich hierbij niet ondersteund te voelen door de organisatie (90%)
- 27% denkt er over vanwege de omgangsvormen weg te gaan bij het ministerie van VWS
- RIVM, CIBG en PSGD scoren het ongunstigst qua ervaren sociale veiligheid, beleid en grensoverschrijdend gedrag
- Respondenten geven aan een angstcultuur te ervaren die door de top in stand wordt gehouden
- De angstcultuur wordt in stand wordt gehouden door de leiding, er zijn veel berichten dat mensen die klagen geslachtofferd worden (o.a. door hen de organisatie uit te werken)

7. AANBEVELINGEN

Het is de verantwoordelijkheid van de bestuurder om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Uit de uitkomsten van de enquête blijkt dat dat onvoldoende lukt. De sociale veiligheid zou topprioriteit moeten zijn bij de bestuurders van VWS.

Daarom 15 concrete aanbevelingen aan de top VWS om grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer tegen te gaan. De FNV maakt zich hier hard voor.

1. De hoogste leiding van VWS communiceert (binnen 2 weken):
 - a. Dat er in meerdere onderdelen van VWS sprake is van ernstige onveiligheid,
 - b. Dat de leiding verantwoordelijk is voor het bieden van sociale veiligheid,
 - c. Dat het haar spijt dat ze werknemers niet de benodigde veiligheid heeft kunnen bieden
 - d. Dat ze de hand in eigen boezem steekt en alles zal doen wat nodig is om een veilige cultuur te bieden aan de werknemers
2. Leidinggevenden (van hoog tot laag) die onveiligheid veroorzaken en in stand houden moeten worden vervangen door leidinggevenden 'met empathie', zoals benoemd door een werknemer.
3. Trajecten met mensen die op dit moment een aanzegging hebben, naar aanleiding van door henzelf benoemd grensoverschrijdend gedrag, worden on hold gezet.
4. Een cultuuromslag is noodzakelijk. Alle leidinggevenden zouden geschoold moeten worden in het creëren van een veilige werksfeer en in het effectief optreden als grensoverschrijdend gedrag zich voordoet.
5. Meldingen van werknemers (ook uit het verleden) zouden door externen (geselecteerd door vakbonden, OR en personeelsraadgever) objectief onderzocht en beoordeeld moeten worden.
6. Excuses aanbieden aan mensen die slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag en niet de juiste ondersteuning en nazorg hebben gehad.
7. Een training zelfmoordpreventie (113 academie) voor alle leidinggevenden, HRM, OR, preventiemedewerkers, vertrouwenspersonen, maatschappelijk werkers et cetera
8. Breng de risico's van grensoverschrijdend gedrag in kaart in de Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en neem maatregelen om deze zoveel mogelijk bij de bron aan te pakken in het Plan van Aanpak (dit is een wettelijke verplichting uit de Arbowet).
9. FNV heeft nu onderzoek gedaan, VWS zou dat in de toekomst zelf moeten laten doen door een betrouwbare externe organisatie. Hierbij moet ervoor gezorgd worden dat mensen weten dat de resultaten niet herleidbaar zijn. Vragen over achtergronden van mensen (leeftijd, onderdeel etc.) moeten daarom geminimaliseerd worden en niet teveel in detail worden uitgevraagd.
10. Zorg dat er een gedragscode is, die met de werknemers op de werkvloer wordt opgesteld, zorg voor commitment hiervoor en zorg voor helder sanctiebeleid: wat zijn de gevolgen van het overschrijden van de gedragsregels?
11. Geef regelmatig voorlichting over dit onderwerp en zorg dat het voorlichtingsmateriaal altijd en op meerdere wijzen beschikbaar is.
12. Neem werknemers die melding maken van grensoverschrijdend gedrag altijd serieus en bied hun een luisterend oor en zorg voor effectieve opvolging van de melding. Zorg dat mensen ook terecht kunnen bij andere onderdelen van de organisatie, als ze dat niet kunnen of durven in hun eigen onderdeel.
13. Omdat gebleken is dat er, ook na meerdere meldingen, niet wordt ingegrepen bij grensoverschrijdend gedrag willen we een NOODKNOP-procedure: Als je je als ambtenaar zwaar onder druk gezet voelt in relatie tot intimidatie of onveilige werksituaties, dan moet er een snelle procedure komen. Externe mensen, die we als FNV zelf mee selecteren, moeten snel kunnen ingrijpen door direct naar een SG of de minister te stappen.
14. Stop met werknemers die grensoverschrijdend gedrag meemaken het zwijgen op te leggen; het vastleggen hiervan in een vaststellingsovereenkomst zou verboden moeten worden.
15. Bied alle werknemers een omstanderstraining aan.

