

ALLEEN
GESCHIKT
VOOR
MEDEWERKERS

Zo stop je pesten op het werk

Wat je zelf kunt doen om pesten te stoppen

Ron Rietjens

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1 Plagen	4
2 Pesten	5
3 Betrokkenen	6
4 Stoppen	10
4.1 Management	11
4.2 Reageren	14
4.3 Doelwit	17
5 Slot	22

Alles uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook met bronvermelding van de titel van het boek en naam van de auteur en zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Voorwoord

Er is veel te doen over pesten op het werk. Onderzoek wijst uit dat veel medewerkers hier last van hebben. Pesten leidt tot ziekmeldingen en als het mogelijk is zoeken de slachtoffers een andere baan. Wanneer jij het slachtoffer bent van dit soort werkterreur is dit boek voor jou geschreven.

Deskundigen zoeken naar oplossingen door groepsgesprekken te houden of te proberen een proces in te richten om het pesten te stoppen. Dat is allemaal erg goed, maar wat kan je als slachtoffer doen wanneer je gepest wordt? Er is veel onderzoek gedaan naar de oorzaak van pesten en wat leidinggevenden hieraan kunnen doen. Ook wordt gekeken naar de dader, maar wat kan je als slachtoffer concreet doen om het pesten te stoppen?

In dit boek wil ik een begin maken om op die vraag een antwoord te geven. Zelf heb ik ook ervaring met het pesten en buitensluiten van medewerkers en ik hoop iets gevonden te hebben om het pesten te stoppen. Dat klinkt misschien wat heftig, maar ik wil toch dat beetje vertrouwen vragen dat iedereen nodig heeft om een punt duidelijk te kunnen maken. Of dit alles inderdaad kan bijdragen om het pesten te stoppen mag jij als lezer beoordelen. Maar het is beter om het toe te passen en te ervaren.

1 Plagen

In iedere groep wordt wel eens geplaagd. Iedereen wordt wel eens voor het lapje gehouden. Op zichzelf is daar niets mis mee en als het op een originele manier wordt gedaan, is het vaak nog leuk ook. Als het goed is kan degene die wordt beet genomen er zelf ook om lachen.

Dat wordt anders wanneer het plagen erop gericht is om anderen te kwetsen of ten koste van anderen gaat. Dan wordt plagen al gauw pesten. Elkaar pijn doen, fysiek of mentaal, kan nooit leuk zijn. Wanneer je zelf het onderwerp van dit soort plagerijen bent, zul je begrijpen wat ik bedoel. Daarom is het ook belangrijk om te weten dat iets pas echt leuk is, wanneer iedereen erom kan lachen. Als er een is die afdruipt of zich schaamt is er geen sprake meer van plagen. Dan wordt het pesten en daar moeten we samen gewoon niet aan willen meewerken.

Helaas is de realiteit anders. Soms is pesten zelfs een vooropgesteld plan om iemand te beschadigen. Normaal gesproken zal iemand daar niet aan willen meewerken, maar helaas zijn we niet allemaal even sterk en zeker van onszelf. We hebben het ook niet altijd door. De glijdende schaal van plagen naar pesten is subjectief. Wat de een leuk vindt, ervaart de ander als kwetsend. Beleving is dus alles. Maar wanneer

iemand bewust de behoefte voelt om anderen te kwetsen is er meer aan de hand. Zo iemand kan onmogelijk sterk en zeker zijn. Hij of zij doet zich alleen maar sterk voor. Diverse onderzoeken tonen aan dat pesters zwak zijn en daar komt de behoefte om te pesten dan ook vandaan. Wie echt sterk is en stevig in zijn schoenen staat, zal anderen niet willen vernederen of buitensluiten. We zijn allemaal mensen en verdienen respect en veiligheid om onszelf te zijn. Laten we eerst eens kijken hoe pesten begint en waar het vandaan komt.

2 Pesten

Vaak begint het heel subtiel. Je hebt het eerst niet in de gaten en denkt dat er gewoon een geintje wordt gemaakt. Je wil ook niet geloven dat jij het slachtoffer bent geworden van pestgedrag. Dat zal jou toch niet overkomen? Zo zijn mensen toch niet echt?

Helaas is dat niet waar. We kunnen het pesten beter begrijpen wanneer we kijken hoe er gepest wordt. Kinderen kunnen erg veel plezier hebben, wanneer ze bijvoorbeeld sneeuwballen tegen een ruit gooien en de bewoner naar buiten komt om te zeggen dat het moet ophouden. Dan wordt het pas echt leuk. Kinderen vinden het dan geweldig spannend om nog een sneeuwbal te gooien. Soms heeft een bewoner gewoon

een kort lontje en is dat in de buurt bekend. In die zin heeft het pesten een 'opvoedend' karakter. Soms ben je even aan de beurt en is het verstandiger om de rit maar gewoon uit te zitten. Niet reageren is dan de beste reactie en meestal is de lol er dan al snel af.

Zo zien we al de eerste eigenschap van pesten. Door te herhalen, wordt het pesten gebruikt om het slachtoffer uit te dagen en te verzwakken. Zo wordt de machtsbalans veranderd. De pester verhoogt zijn invloed en voelt zich sterker ten koste van het slachtoffer. Daar ligt ook de intentie van het pesten. Het versterken van de eigen machtspositie.

Ook een mogelijke oplossing wordt al zichtbaar. Reageer niet. Vooral wanneer het slachtoffer boos wordt, zal de pester daar een goed gevoel aan overhouden. Je kunt er van vinden wat je wil, maar dat zal de situatie niet veranderen.

Het mechanisme van pesten ligt in de intentie van de pester. Die wil macht verkrijgen door het herhalen van bepaald gedrag. Wanneer daarop een reactie komt die de onmacht van de ander laat zien, is het doel bereikt.

3 Betrokkenen

Om macht te verkrijgen of de machtspositie te versterken is een publiek nodig. Er zijn dus altijd meerdere personen bij het pesten betrokken. Pesten is

dan ook een groepsproces. Vooral wanneer de medewerkers weinig invloed hebben op het werk en veel frustratie ervaren, ontstaat de behoefte aan een zwart schaap om die frustratie te compenseren. Zo ontstaat de behoefte van een slachtoffer om het eigen gevoel van onmacht te verdrijven. Daarom wordt er ook gepest op scholen waar leerlingen weinig invloed hebben. Wanneer medewerkers weinig invloed hebben op het werk, zal eerder gepest worden.

Om te doorzien hoe pesten in zijn werk gaat, is het belangrijk te weten welke partijen daarbij betrokken zijn. Zo'n opsomming begint met het slachtoffer. Omdat we in dit boek willen ontdekken wat het slachtoffer eraan kan doen en zich niet langer laat onderdrukken, kan geen sprake zijn van een slachtoffer. In de slachtofferrol zou je zelfs kunnen spreken van een prooi. Omdat je als slachtoffer ook invloed hebt, kunnen we beter spreken over een doelwit. Als je er zo tegenaan kijkt is het de bedoeling om niet geraakt te worden.

Laten we alleen eerst eens kijken naar de 6 rollen van betrokkenen in dit proces.

- doelwit
- pester
- meelopers

- zwijgende meerderheid
- leidinggevende
- andere afdelingen die niet betrokken zijn

Ze hebben allemaal een rol en motieven om te doen wat ze doen. Ook het doelwit! Het pesten maakt onderdeel uit van het systeem dat mensen met elkaar vormen. Psychologen noemen dat ook wel de systeem theorie. De interactie tussen mensen kunnen we zien als een systeem dat zichzelf versterkt of verzwakt. Wanneer er een rol in het systeem verandert, veranderen de anderen in het systeem ook.

Wat maakt jou nou tot een doelwit? Meestal ben jij net even anders dan de anderen. Je ziet er net even anders uit dan de rest van de groep. Je hoeft niet perse de fysiek of mentaal zwakkere persoon uit de groep te zijn of de minste ervaring te hebben. Meestal kijk jij net even anders tegen de zaken aan of kun je net even wat minder goed voor jezelf opkomen. Het zegt dus niets over jou, maar over jouw positie in de groep. Ook sterkere personen lopen het risico doelwit te worden. Denk bijvoorbeeld aan een nieuweling die er net bijkomt en door één of meerdere groepsleden als een bedreiging wordt ervaren. Zwakte is dus subjectief en heeft niets met kennis of ervaring te maken. Vaak worden kundige, betrokken maar minder assertieve

medewerkers, het doelwit van pesten. Hoe afschuwelijk ook, een afwijkende geaardheid, mening of uiterlijk maken dat de pester zijn doelwit kiest.

De pester is eigenlijk per definitie gefrustreerd en/of heeft een zwak zelfbeeld. Dat is de voedingsbodem voor een pester. Dat klinkt ongeloofwaardig, omdat de pester zichzelf vaak erg sterk voordoet. Maar schijn bedriegt. Iemand die echt sterk in zijn schoenen staat heeft niet de behoefte om op de schouders van iemand anders omhoog te klimmen. Die kan dat prima op eigen kracht en heeft het niet nodig om af te geven op anderen. Daar zien we ook de rol van de meelopers. Als zij sterk genoeg zouden zijn, zouden ze niet meewerken aan het kleineren van anderen. Maar omdat ze ook zelf bang zijn om slachtoffer te worden, proberen ze bij de pester in een goed blaadje te komen door het doelwit een schop na te geven. De zwijgende meerderheid is zwijgend, omdat ze eigenlijk zelf ook bang zijn. Dat kan terecht zijn omdat de werkomgeving onveilig is. Het enige verschil met de meelopers is dat ze niet bang genoeg zijn om mee te schoppen naar het doelwit.

De leidinggevende weet zich niet altijd raad met de situatie en heeft andere zaken om zich zorgen over te maken. Zij zien pesten vaak als vervelend en kinderachtig. Ze wuiven het weg en denken daarmee het probleem op te lossen. Het staat ook niet zo geweldig om met opgestoken vingertje op de

afdelingsvergadering te zeggen: “Nou, niet meer doen, hé?”

Voor de volledigheid noemen we ook de niet betrokken collega's van andere afdelingen. Zij vormen de omgeving die meestal geen weet heeft van wat er speelt. Zij kunnen wel een rol spelen bij het verhelpen van de situatie o.a. wanneer het doelwit wordt overgeplaatst naar een andere afdeling. De kans is groot dat de pester met de achterblijvende groep een nieuw doelwit kiest. De motieven blijven en de voedingsbodem voor het pesten is alleen maar vruchtbaarder geworden, wanneer het doelwit uit de groep wordt verwijderd. Overplaatsing is geen blijvende oplossing. Kijkend naar het systeem van alle betrokkenen, speelt het doelwit ook een rol in het pesten. Niet dat je als doelwit schuldig bent, maar wanneer jouw houding niet verandert, is bij een gelijkblijvende onveilige bedrijfscultuur de kans groot dat het in de volgende positie weer mis gaat. Wat zou je als doelwit anders kunnen doen?

4 Stoppen

Zolang het motief om te pesten overeind blijft en de pester zich gesteund weet door de groep, zal het pesten doorgaan. De oplossing lijkt simpel. Neem het motief weg of de steun. Die steun wegnemen kun je

niet als doelwit, maar je kunt wel de motieven van de pesters frustreren door geen of een kalme assertieve reactie te geven. Voordat we gaan kijken naar die motieven, gaan we eerst kijken hoe die steun weggenomen kan worden. Want daar heeft het management een rol.

4.1 Management

Het management van de meeste bedrijven heeft inmiddels wel in de gaten dat er meer speelt op de werkvloer dan zij direct zien. Vaak zien ze pas wat er aan de hand is wanneer het doelwit zich ziek meldt. Vooral wanneer het bedrijf en de werkgelegenheid onder druk staan, zullen onzekere medewerkers zich bedreigt kunnen voelen. Ze beschermen wat ze hebben en proberen hun baan te behouden. Het overlevingsinstinct doet de rest. Het vermeende zelfreinigende vermogen van het bedrijf is weg en voor de medewerkers is het een zaak van overleven.

Zo is ontstaan een bedrijfscultuur waarin medewerkers acties opzetten om iemand zwart te maken en eruit te werken. Het management kan dan veiligheid en gemeenschappelijke waarden introduceren. De verschillende anti pest campagnes zijn daar ook op gericht en zullen er zeker toe bijdragen dat de bedrijfscultuur pesten niet meer tolereert. Wanneer

die waarden worden gedeeld, kan je het denigreren van een collega geen grapje meer noemen. Slimme pesters zullen dan subtieler te werk gaan. In de lunchpauze is er dan ineens geen stoel meer voor jou beschikbaar en ze informeren je niet meer over lopende zaken. “Oh sorry, ik was helemaal vergeten om jou ook uit te nodigen.” Zo kom je steeds meer alleen te staan en wordt je er uiteindelijk uitgewerkt. Het is triest, maar daar zie je ook de beperkingen van het management en al die goed bedoelde initiatieven om pesten te stoppen.

De motieven van de groepsleden gaan namelijk over angst om zelf gepest te worden of de behoefte om zelf, ten koste van de ander, carrière te maken. Dat geldt overigens ook voor een manager. Die kan er bij de directie meestal niet mee aankomen dat iedereen op zijn afdeling goed functioneert. De directie denkt vaak dat er altijd zwakkere broeders tussen moeten zitten. Dan ligt het dus zelfs in de beoordelingsstructuur verankert dat de positie van een aantal medewerkers wordt verzwakt.

Objectiviteit en transparantie over prestaties kan de veiligheid verhogen, maar zal het pesten nooit helemaal stoppen. Ieder programma dat erop gericht is om de steun van pesters weg te nemen is prachtig, maar het kan alleen maar een onderdeel zijn van een

uiteindelijke oplossing. Ook wanneer de leiding van het bedrijf die waarden omarmt en er naar handelt.

Er is nog een oplossing die het management kan introduceren en die misschien zou kunnen helpen. Misschien zou er voor medewerkers naast een ziekmelding ook een pestmelding kunnen komen. Wanneer daar een apart proces voor wordt ingericht kan het management samen met HRM gelijk ingrijpen en maatregelen nemen om de sociale veiligheid in het bedrijf te verhogen. Maar zolang het doelwit zijn rol niet pakt, zal pesten wel een verschijnsel zijn dat blijvend is. Het is niet de schuld van het doelwit, maar het is belangrijk om te ontdekken welke invloed jij als doelwit hebt. Aanspreken op waarden is niet genoeg. Wanneer respect voor elkaar een algemene waarde is binnen het bedrijf, ontstaat ruimte om te zeggen wat je wil en wat je niet respectvol vindt. Iemand consequent vergeten uit te nodigen voor een belangrijke bespreking is geen vergissing meer. Alleen wanneer mensen elkaar met respect behandelen, krijgen de pesters geen kans. Gelukkig is er meestal respect voor elkaar, maar soms zul je het moeten afdwingen. Maar hoe dwing je als doelwit respect af?

4.2 Reageren

Normaal gesproken hebben we respect voor elkaar. We proberen het met elkaar eens te zijn en gaan meningsverschillen uit de weg. Dat noemen we sub-assertief gedrag. Dan ben je vriendelijk en beleefd en beweeg je mee met wat anderen willen en zeggen. Wanneer je een andere mening hebt dan de groep, hou je die liever voor jezelf. Het is nou eenmaal prettiger wanneer we het met elkaar eens zijn.

Wanneer we allemaal voor elkaar zorgen en proberen elkaars belangen te respecteren, is er bij sub assertief gedrag niet zoveel aan de hand. Maar wanneer er iets gepresteerd moet worden zijn er verschillende belangen. Dan zullen mensen hun zin willen doordrijven en dat kan ten koste gaan van de belangen van anderen in de groep. Het mag duidelijk zijn dat daar bij pesten sprake van is. Als we het over reageren hebben, bestaan er naast een sub-assertieve reactie nog twee varianten. Dan hebben we ook nog een agressieve en een assertieve reactie.

Hoewel het vaak in een lacherige sfeer wordt gebracht is pesten uiterst agressief. Pesten is een subtype van agressie. Wie dan boos wordt, reageert in principe ook agressief. Meestal durft het doelwit dat niet. Dat is ook logisch, omdat de pester probeert de machtspositie van het doelwit te verzwakken. Als je daar tegenin gaat, mag je een felle reactie verwachten.

Confronteren werkt dus niet en leidt alleen maar tot strijd. En bij strijd is sprake van een winnaar en een verliezer. Als jij fysiek en mentaal sterker bent, zul je minder snel een doelwit worden van pesten. Als de pester jou verkeerd heeft ingeschat zou je hem kunnen terugpakken. Dan wordt je zelf een pester en dat kan heel fout uitpakken. De pester zou zomaar gewelddadig kunnen worden, wanneer de bedreiging te groot wordt.

Er is een andere manier om de machtsbalans naar je toe te trekken, zonder dat je de pester vernedert. Door assertief te reageren kan een volwassen gesprek ontstaan en dat kan het begin zijn van het vinden van een oplossing voor de situatie waar alle betrokkenen mee kunnen leven. Maar wat is dan een assertieve reactie?

Je bent assertief als je respect hebt voor jezelf en voor jezelf opkomt en tegelijkertijd respect hebt voor de mening en zienswijze van de ander. Dat vraagt van jou dat je niet toestaat dat anderen jouw grenzen negeren of overschrijden. Je bent assertief wanneer je tegen de pester zegt:

- wat er feitelijk gebeurt.
- wat dat met jou doet.
- en vervolgens zegt wat jij wil.

Wanneer je zegt wat het met jou doet, moet je vooral niet emotioneel worden. Dan geef je voeding aan het pesten. Hou je stem laag, sta rechtop en kijk de ander recht in de ogen. Wanneer je dan op een kalme manier zegt wat je wil en vraagt wat je nodig hebt, zullen mensen respect voor jou krijgen. Dat is geen trucje maar het helpt je om over te komen en zal na verloop van tijd maken dat je ook van binnen voelt dat je invloed hebt.

Bij pesten worden de meest gemene dingen gezegd. De pester wint pas echt wanneer jij dat gaat geloven. Waarom zou je geloven wat mensen die jou pesten over jou zeggen? De uiteindelijke impact van hun woorden komt niet door wat zij zeggen, maar door wat jij daarover gelooft. Het gaat erom wat jij, als je alleen bent, tegen jezelf zegt. Als je ze gaat geloven en hun woorden tegen jezelf gaat herhalen, hebben zij gewonnen. En waarom zou je mensen geloven die het overduidelijk niet goed met jou voor hebben?

Kies er dus voor om de pesters geen macht te geven en laat ze, liefs zonder gezichtsverlies, de aangerichte schade zelf verhelpen. Meebewegen en een beetje begrip tonen helpt dan wel. Zeg dan bijvoorbeeld: “Ik begrijp wel dat jij dacht dat dit leuk zou zijn, maar dat is het dus niet. Zullen we elkaar een hand geven en weer aan het werk gaan?”

Dat laatste is belangrijker dan je misschien zou denken. Vooral wanneer je weer verder wil met elkaar, zul je de ander de hand moeten reiken om zijn of haar eer te redden. Vooral omdat de pester in principe een zwak karakter heeft, is dat belangrijk.

4.3 Doelwit

Als doelwit kun je veel meer doen dan je in eerste instantie zou denken. Probeer niet de situatie te verhelpen of bij de pesters in een goed blaadje te komen. Het is echt zinloos om te proberen te voldoen aan gestelde eisen of te proberen alsnog erkenning te krijgen. Je denkt misschien dat je door aardig te doen ineens wel wordt geaccepteerd, maar dat werkt niet.

Je bent het doelwit en alles wat jij doet wordt gebruikt om je te verzwakken. Je zult je misschien in eerste instantie niet kunnen voorstellen dat er mensen bestaan die dit echt doen. Zo zijn mensen toch niet? Dat zal jou toch niet overkomen? Helaas zijn sommigen wel zo en zul jij, voordat het uit de hand loopt, daar een einde aan moeten maken. Geef anderen niet wat je zelf zou willen krijgen, maar wat zij nodig hebben. Wie zich niet kan voorstellen dat mensen iemand vernederen om er zelf beter van te worden, zal eerder als doelwit gekozen worden. Aardig doen en proberen geaccepteerd te worden werkt niet. Verdrietig of boos

worden geeft de pesters alleen maar voeding om door te gaan. Ze willen jou juist verzwakken. Alleen als jij sterk gaat staan zullen de pesters schrikken en stoppen. Dan is het belangrijk om niet te snel vrede te sluiten. Beoordeel de situatie naar hun daden. Excuses zijn gemakkelijk gemaakt, maar het gaat om wat ze doen. Met een kalme assertieve reactie is de kans groter dat de pesters geen voldoening (meer) ervaren van hun gedrag.

Het is dus zaak dat jij sterker wordt en geen voeding geeft aan het pesten. Hopelijk wordt je zo sterk, dat je die kracht niet wil misbruiken. Wanneer je echt op jezelf durft te vertrouwen, heb je niet eens meer de behoefte om anderen terug te pakken of onderuit te halen. Ook niet wanneer zij jou wel onderuit proberen te halen.

Natuurlijk kun je steun zoeken bij het management of collega's, maar meestal is dat niet handig. Soms zijn die zelfs betrokken bij het pesten of zeggen ze dat het wel meevalt en dat je overdrijft. Wanneer je alleen jezelf nog hebt, zit er nog maar een ding op. Hoe kun jij zelf sterker worden en mogelijkheden ontdekken om het pesten zelf te stoppen? Wanneer de intentie van pesten het krijgen van een reactie is, ligt de oplossing voor de hand. Geef vooral geen reactie en wordt zeker niet boos. Dan is de lol er al snel af.

Stel dat jouw toetsenbord is verstopt of jouw muis is afgekoppeld. Dat is vervelend en daar zou je boos om kunnen worden. Alleen hebben de pesters dan hun zin. Wanneer je kalm en rustig vraagt waar jouw toetsenbord is, wordt dat anders. En wanneer ze volharden kun je gerust even weg gaan. Maak een wandelingetje en kom een uur later terug. Ook als je het druk hebt. Als ze jou dan nog steeds het werken onmogelijk maken, kun je jouw manager informeren en zeggen dat je naar huis gaat. Het werken wordt jou immers onmogelijk gemaakt. Neem de leiding en zeg jouw manager dat hij kan bellen wanneer hij zijn mensen tot de orde heeft geroepen en het probleem heeft opgelost.

Het klinkt misschien wat extreem, maar het werken wordt jou onmogelijk gemaakt. Als je dit niet direct aanpakt, wordt het alleen maar erger. Probeer vooral niet zelf het probleem op te lossen! Het is helemaal mooi wanneer je het voor elkaar kunt krijgen dat de pester jouw toetsenbord weer in de computer plugt. Een eerste keer zou je er nog voor kunnen kiezen om het allemaal niet op de spits te drijven en dat zelf te doen. Vooral wanneer de sfeer omslaat en ze jouw toetsenbord teruggeven. Dan is het wat overdreven om jouw manager te informeren en naar huis te gaan. Maar wanneer dit een tweede keer gebeurt is dat anders. Kennelijk heeft de pester het gevoel dat de

machtsbalans in zijn voordeel is verschoven. Anders zou het niet nog een keer gebeuren. Door weer zelf het probleem op te lossen, verschuift de machtsbalans verder en wint de pester steeds meer terrein. Het gaat dus niet om dat toetsenbord, maar om de machtsbalans. Doorloop dan de drie stappen van een assertieve reactie en zeg op een kalme manier dat het niet leuk is. Vraag vooral jouw manager hoe hij hier over denkt. Wanneer die het allemaal overdreven vindt, neemt hij jou niet serieus. Zeg dat en vraag hem om zijn verantwoordelijkheid te nemen. Dat is natuurlijk erg spannend, maar het werk moet ook gedaan worden en jouw manager zal waarschijnlijk ook willen dat je weer aan het werk gaat. Als jouw manager zijn rol niet pakt of zelfs meedoet aan het pesten, kun je beter naar HRM, de ondernemingsraad of een vertrouwenspersoon gaan. Wijs hen op de schending van jouw manager op het volgende artikel in de ARBO wet:

Artikel 3 1a. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

Artikel 8 1. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken. Tevens zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht

over de wijze waarop de deskundige bijstand, bedoeld in de artikelen 13, 14, 14a en 15, in zijn bedrijf of inrichting is georganiseerd.

Kern van de zaak is dat je niet toestaat dat de machtsbalans in jouw nadeel verschuift en jou het werken onmogelijk wordt gemaakt. Dat is dus ook volgens de ARBO wet, niet acceptabel.

Het is met pesten als met zoveel dingen in het leven. Het is niet complex maar moeilijk. De beste oplossing is dat jij jezelf niet meer ziet als slachtoffer of prooi en je ook niet zo gedraagt. Als doelwit geef je een assertieve reactie. Met respect voor jezelf en de ander en zonder emotioneel te worden, kun je dan met kalme en lage toon zeggen wat je wil en vragen wat je nodig hebt.

Een kalme assertieve houding werkt eigenlijk in alle situaties het beste. Maar hoe doe je dat? Voor de meesten van ons is er meer nodig dan een boek met stappenplan. Een boek kan inspireren en mogelijkheden laten zien, maar voor echte verandering kan een assertiviteitstraining helpen. Daar is overigens niks mis mee. Rekenen en lezen leren we op school, maar omgaan met elkaar moeten we zelf uitzoeken in het speekwartier van elf tot kwart over. Door in een veilige omgeving te oefenen met lastige situaties en onder deskundige begeleiding, kun je zelf voelen hoe

het is om het initiatief te nemen. Vooral wanneer de agressie van het pesten je verbijstert en verlamt, kun je zelf ervaren hoe het voelt om het heft in eigen handen te nemen.

Je zou ook serieus kunnen overwegen om eens te gaan praten met een coach. Een aanvaardbare investering in de vorm van een aantal gesprekken, kan veel levensvreugde brengen. Managers doen dat ook en steeds meer mensen ontdekken hoe goed dat is. Je hoeft tenslotte niet ziek te zijn om beter te worden.

5 Slot

Zou deze aanpak een begin kunnen zijn voor het stoppen van het pesten op de werkvloer? De pesters aanpakken zal slechts een deel van de oplossing kunnen zijn. Hopelijk mag dit boek een begin geven voor een discussie om het doelwit van het pesten sterker te maken.

Meer informatie staat op de website onder deze pagina. Veel plezier bij het bekijken van die website en ik hoor het graag wanneer je vragen of opmerkingen hebt.

Ron Rietjens