



**SOCIALE
VEILIGHEID BIJ
HET MINISTERIE
VAN JUSTITIE EN
VEILIGHEID**

**ONDERZOEKS-
RAPPORT**

JUNI 2024



INHOUDSOPGAVE

1. CONCLUSIE	3
2. INLEIDING	4
3. RESPONS	4
4. CULTUUR EN BELEID	5
Sociale veiligheidscultuur	5
Ervaren beleid sociale veiligheid	5
Voorlichting over gewenst en ongewenst gedrag	7
Vertrouwenspersoon, ombudsfunctionaris en integriteitscommissie	7
Oorzaken sociale onveiligheid	8
Verandering van werkgever door omgangsvormen	9
Suggesties van werknemers voor het beleid sociale veiligheid	10
5. GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG	12
Wat verstaan we onder grensoverschrijdend gedrag?	12
Eigen ervaring met grensoverschrijdend gedrag	12
Getuigen van grensoverschrijdend gedrag	17
Pesten	18
Seksuele intimidatie	20
Lichamelijke agressie	21
Discriminatie	22
Intimidatie	24
Gewenste ondersteuning na ervaring grensoverschrijdend gedrag	25
6. SAMENVATTING	26
7. AANBEVELINGEN	27

1. CONCLUSIE

De werkvloer is onvoldoende veilig binnen van het Ministerie van JenV. Het zorgen voor een veilige werkomgeving is de wettelijke verantwoordelijkheid van het bestuur. Te veel werknemers bij JenV 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.

LEIDINGGEVENDEN: VAKER DADER DAN OPLOSSER

Cruciaal is de rol van leidinggevenden/directieleden, die zouden een veilig werkklimaat moeten bieden, maar blijken in ruim 45% van de gevallen juist de veroorzaker van het grensoverschrijdend gedrag. In plaats van rolmodel te zijn geven leidinggevenden/directieleden 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, een grote meerderheid (85%) 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 22 mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt als gevolg hiervan nadenken over suïcide!

GOED WERKGEVERSCAP ONTBREEKT

Je zou zeggen dat het loont om te investeren in een veilige werkvloer. Dat zien we onvoldoende terug. Slechts 31% geeft aan dat er voorlichting over wordt gegeven. 23% van de werkenden geeft aan dat het management niet het goede voorbeeld geeft en volgens bijna 40% van de respondenten wordt er niet goed opgetreden tegen ongewenst gedrag. Van de mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt geeft 74% 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

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. Van leidinggevenden die niet in deze verandering mee kunnen gaan zou afscheid genomen moeten worden. De risico's op grensoverschrijdend gedrag zouden in kaart gebracht moeten worden en bij de bron aangepakt. Er zou meer over gepraat moeten worden en voorlichting gegeven. Meldingen zouden altijd serieus genomen moeten worden en daadwerkelijk opgevolgd. Ook zouden alle leidinggevenden, vertrouwenspersonen, maatschappelijk werk, HR adviseurs en OR getraind moeten worden in het herkennen van signalen van mensen die denken over suïcide.

2. INLEIDING

FNV krijgt geregeld geluiden over een onveilige werksituaties bij JenV, ook in relatie tot de werkdruk. Daarom besloot ze hier onderzoek naar te doen. De enquête is verspreid via nieuwsbrieven aan leden en er zijn flyers verspreid met QR codes. Mensen kunnen ook aangeven of ze de resultaten willen ontvangen.

Met het onderzoek wordt ingegaan op de beleving van sociale veiligheid en het gevoerde beleid hierover. Ook is gevraagd wat men als oorzaken ziet van onveiligheid, welke beleidswensen men heeft en is er gevraagd of het een onderwerp is waardoor men de organisatie of de sector zou willen verlaten. M.b.t. integriteit is o.a. gevraagd of men in gewetensnood komt. De eigen ervaringen zijn uitgevraagd, wie dat veroorzaakte, welke gevolgen het had en of men zich gesteund voelt. Daarnaast is gevraagd of men getuige is geweest van grensoverschrijdend gedrag. Ten slotte is gevraagd naar de bekendheid en toegankelijkheid van meldinstanties binnen JenV.

3. RESPONS

Dit onderzoek is uitgezet op 22 april 2024. Het onderzoek is gesloten op 21 mei 2024.

- 199 mensen hebben het onderzoek deels ingevuld, 1568 helemaal
- 32% van de respondenten is FNV lid, 47% is geen vakbondslid (11% is lid van andere bond, 9% wil het niet zeggen)
- 44% van de respondenten is vrouw, 55% man, 1% anders
- 31% van de respondenten is jonger dan 45 jaar, 69% ouder
- 76% van de respondenten is medewerker, 9% leidinggevende, 8% staffunctionaris, 1% directielid, 6% 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. Alleen de totale resultaten, en van de onderdelen Min en DJI zullen bij sommige thema's apart verwerkt worden. Ook maken we bij een aantal vragen onderscheid tussen mannen en vrouwen. Van de overige onderdelen vinden we de aantallen te laag om daar iets over te kunnen zeggen.

Onderdeel	Afkorting	Deelnemers
Ministerie zelf	Min	476
Dienst Justitiële Inrichtingen	DJI	934
Rechtbank	RB	39
Openbaar ministerie	OM	29
Raad voor de kindbescherming	RvK	39
Overig		84

4. CULTUUR EN BELEID

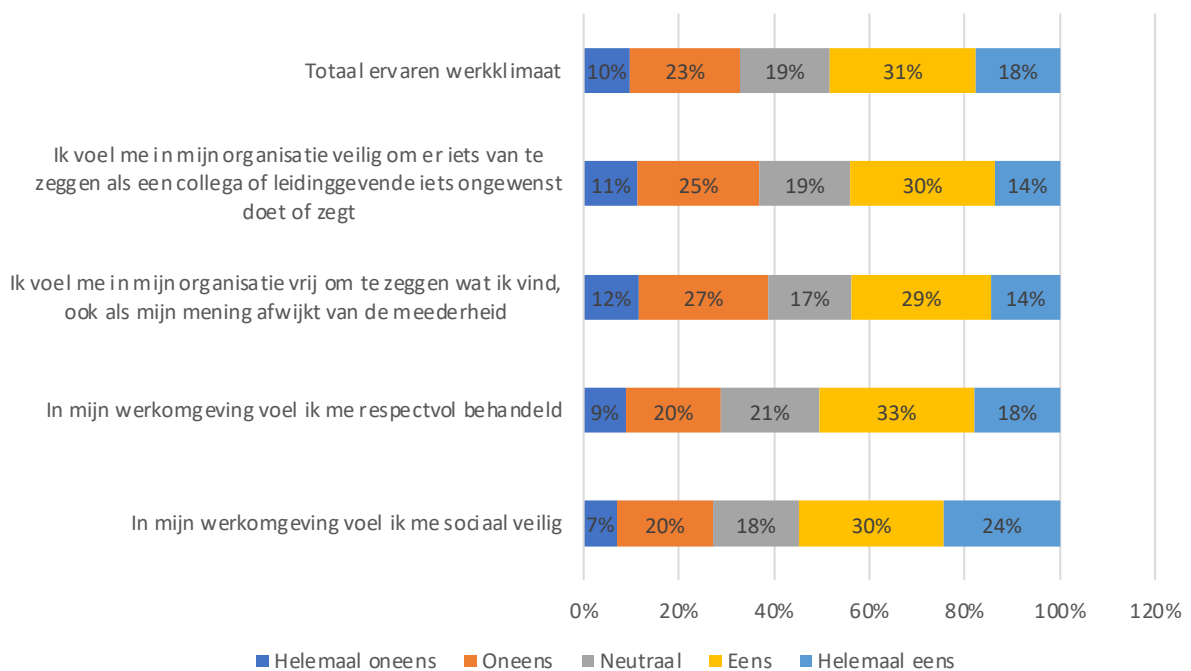
SOCIALE VEILIGHEIDSCULTUUR

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. Boven in de grafiek het gemiddelde van de scores op deze 4 vragen (totaalscore).

<i>36% durft er niets van te zeggen als een collega of leidinggevende iets ongewenst doet of zegt</i>	<i>39% durft geen afwijkende mening te uiten</i>
<i>29% voelt zich niet respectvol behandeld</i>	<i>27% voelt zich sociaal onveilig</i>

Ervaren werkklimaat



Figuur 1 Grafiek ervaren werkklimaat

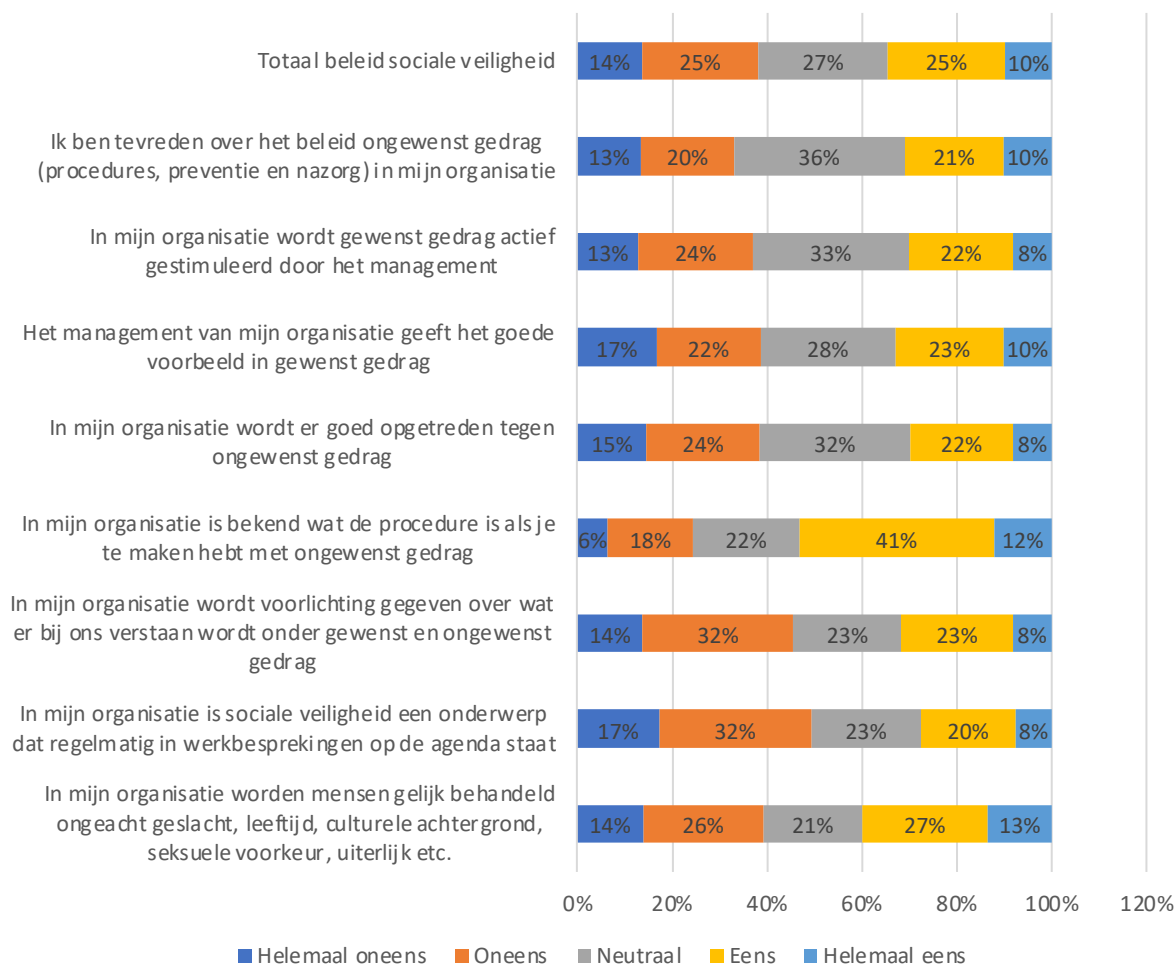
ERVAREN BELEID SOCIALE VEILIGHEID

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, boven in de grafiek staat het gemiddelde over de onderste 8 vragen (totaalscore).

<i>40% vindt dat mensen niet gelijk behandeld worden qua geslacht, leeftijd, achtergrond etc.</i>	<i>39% vindt dat er niet goed wordt opgetreden tegen ongewenst gedrag</i>
<i>39% vindt dat het management niet het goede voorbeeld geeft in gewenst gedrag</i>	<i>31% is tevreden over beleid ongewenst gedrag, 33% niet</i>

Beleid sociale veiligheid



Figuur 2 Grafiek ervaren beleid sociale veiligheid

VOORLICHTING OVER GEWENST EN ONGEWENST GEDRAG

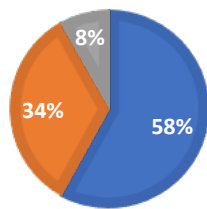
In grafiek 2 hadden we al gezien dat 46% aangaf dat er geen voorlichting wordt gegeven over gewenst en ongewenst gedrag, 31% geeft aan dat dit wel gebeurt.

Bij 58% is er geen voorlichtingsmateriaal

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

IS ER VOORLICHTINGSMATERIAAL OVER (ON)GEWENST GEDRAG?

■ Nee ■ Ja, ik ben hier tevreden over ■ Ja, ik ben hier niet tevreden over



Figuur 3 Grafiek over voorlichtingsmateriaal

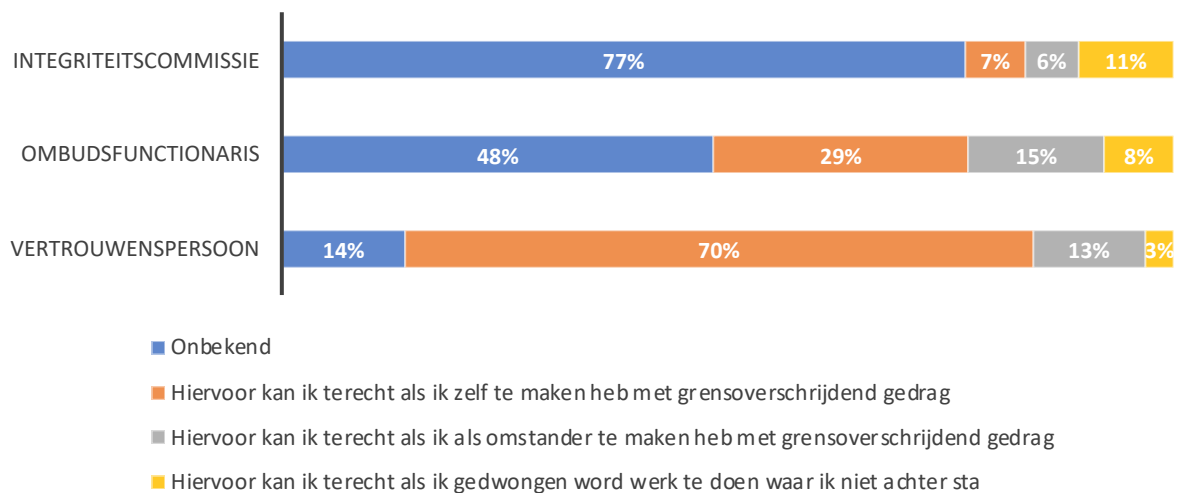
VERTROUWENSPERSOON, OMBUDSFUNCTIONARIS EN INTEGRITEITSCOMMISSIE

Kennen mensen de vertrouwenspersoon, ombudsfunctionaris en integriteitscommissie? Weten ze waarvoor ze deze kunnen benaderen en hoe kijken ze naar de toegankelijkheid? Dat laatste is alleen gevraagd aan de mensen die bekend zijn met dit loket.

De vertrouwenspersoon is het bekendst, de integriteitscommissie het onbekendst

Voor grensoverschrijdend gedrag weten mensen vooral dat ze bij de vertrouwenspersoon terecht kunnen

Waar kan men terecht?

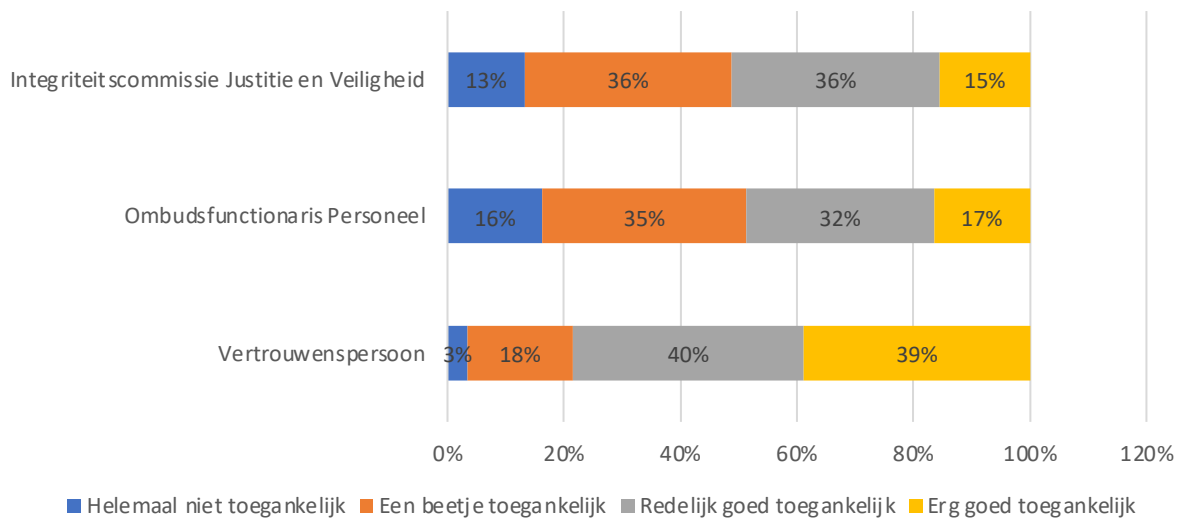


Figuur 4 Grafiek bekendheid loketten

Voor de vertrouwenspersonen ervaart men als toegankelijk

Integriteitscommissie en ombudsfunctionaris worden als minder goed toegankelijk ervaren

Toegankelijkheid loketten

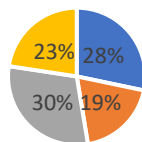


Figuur 5 Grafiek toegankelijkheid loketten

ORZAKEN SOCIALE ONVEILIGHEID

De grootste groep ziet als oorzaak van sociale onveiligheid 'leidinggevend en die zich niet aan de regels houden'. Bij 'anders' wordt genoemd: combinatie van werkdruk en leidinggevend en die zichzelf niet aan de regels houden. Verder worden er veel cultuuraspecten genoemd: angstcultuur, sterke hiërarchie, roddelen, zwak leiderschap. Minimaal de helft geeft aan dat de werkdruk en/of 'leidinggevend en die zich zelf niet aan de regels houden' de oorzaak is van sociale onveiligheid.

Wat zijn naar jouw idee oorzaken van sociale onveiligheid

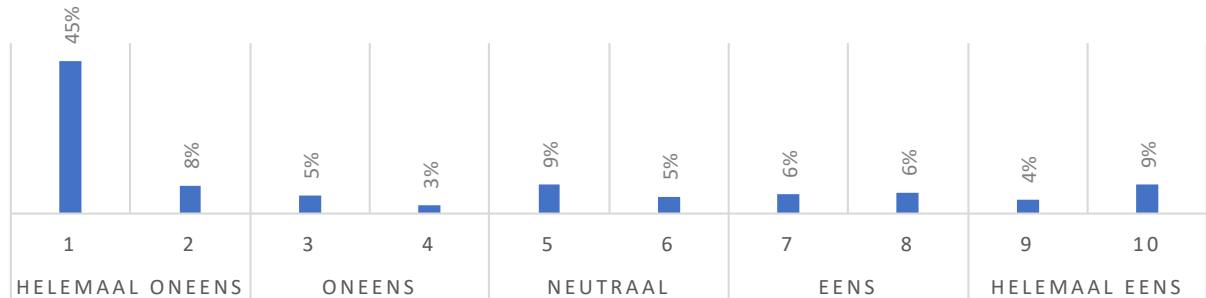


- Niets, ik ervaar geen sociale onveiligheid
- Werkdruk
- Leidinggevend en die zich zelf niet aan de regels houden
- Anders:

VERANDERING VAN WERKGEVER DOOR OMGANGSVORMEN

25% overweegt van werkgever te veranderen door de omgangsvormen

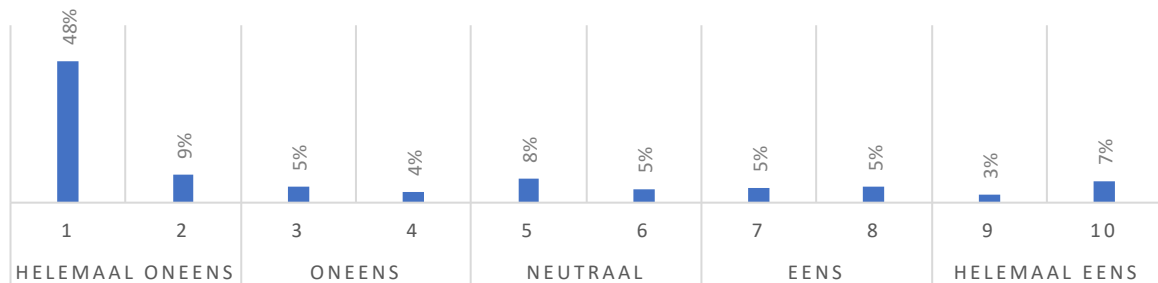
DOOR DE OMGANGSVORMEN BINNEN MIJN ORGANISATIE DENK IK ER OVER OM BIJ EEN ANDERE WERKGEVER TE GAAN WERKEN



Figuur 6 Grafiek overweging te veranderen van werkgever door omgangsvormen

20% overweegt van sector te veranderen door de omgangsvormen

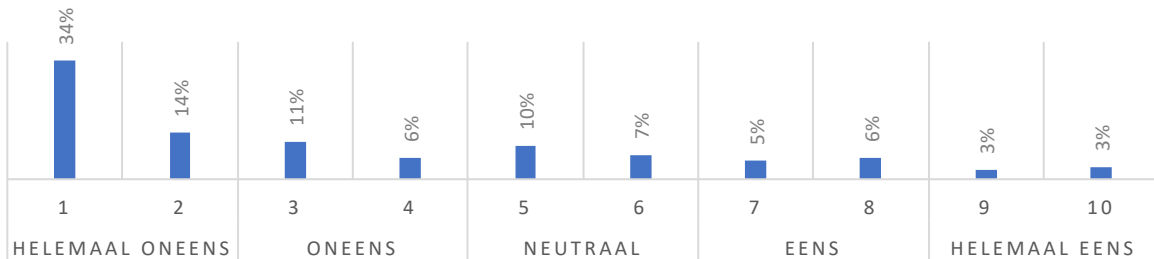
DOOR DE OMGANGSVORMEN BINNEN MIJN SECTOR DENK IK ER OVER OM IN EEN ANDERE SECTOR TE GAAN WERKEN



Figuur 7 Grafiek overweging te veranderen van sector door omgangsvormen

17% geeft aan gedwongen te worden het werk op een manier te doen waar ze niet achter staan

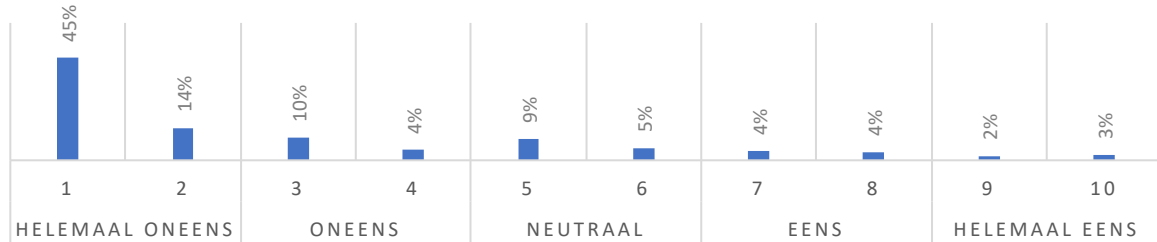
IK WORD GEDWONGEN MIJN WERK OP EEN MANIER TE DOEN WAAR IK NIET ACHTER STA



Figuur 8 Grafiek werk doen waar je niet achter staat

13% geeft aan door het werk in gewetensnood te komen

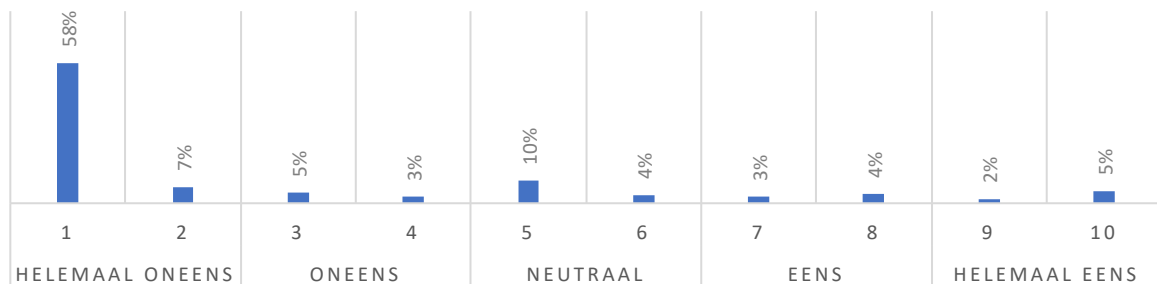
IK KOM DOOR MIJN WERK IN GEWETENSNOOD



Figuur 9 Grafiek gewetensnood

14% geeft aan benadeeld te worden door het melden van een misstand

IK BEN BENADEELD DOOR HET MELDEN VAN EEN MISSTAND



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:

- Voorbeeldgedrag door Directie en management!
- Lerende houding van (hoger) management, ruimte v kritisch geluid, consequent eigenaarschap tonen in verbinding
- Vervanging van de directeur die heeft naar mijn mening narcistische trekjes en duldt geen tegenspraak. Van niemand niet.
- Teamleiders en managers zouden zich meer moeten verantwoorden over hun gedrag.
- Teamleiders zouden medewerkers in hun kracht moeten kunnen zetten en ook allen gelijk behandelen.
- In daden laten zien wat is opgeschreven in woord en dan vooral vanuit het management.
- De personen met een hogere functie controleren op het gedrag tegenover hun werknemers
- De leidinggevendenden geen hand boven het hoofd houden!
- Minder vriendjespolitiek en iedereen hetzelfde behandelen vooral als je van andere afkomst ben
- Praten met personeel i.p.v. over personeel
- Iedereen gelijk behandelen
- Meer voor het personeel opkomen ipv de gedetineerden.
- Naast aanspreken en grenzen stellen, ook de cultuur aanpakken van de meelopers en gedogers
- Ruimte voor andere opvattingen. Respect voor kennis en adviesorganen. Openheid over besluitvorming.
- Positief gedrag actief belonen.

- Tegenspraak toestaan
- Veel meer beschermen van mensen die minder mondig zijn om ongewenst gedrag aan te geven en te benoemen
- Daadwerkelijk situaties aanpakken én verslag doen in P-dossiers!! (niet weg kijken/ weg promoveren)
- Goede voorbeeld geven, actief vragen naar bevindingen
- Werknemers die kritisch zijn blijven respecteren en de feedback ter harte nemen!
- Te beginnen met elkaar een gezamenlijke grens te bepalen en deze ook uit te dragen.
- Meer openheid, meer ruimte voor de menselijke maat. Fouten maken hoort daarbij.

Over voorlichting:

- Meer richtbaarheid geven aan de zgn vertrouwenspersonen en wat zijn de gedragsregels actiemanagement
- Meer bekendheid erover maken en meer bespreken. En vooral uitdragen.
- Meer voorlichting geven over gewenst en ongewenst gedrag met achtergrond en cultuur verschillen
- Meer bekendheid geven waar je terecht kunt wanneer er sociaal onveilig gevoel is.
- Op de agenda van ieder teamoverleg
- Scholing voor middenkader op dit onderwerp

Over beleid:

- Men zou een externe partij moeten betrekken in de beoordeling over het gedrag. Een soort van klankbord commissie. Deze kan met de organisatie verantwoordelijke, de vestigingsdirecteur in gesprek gaan hoe dit aan te pakken.
- Meer personeel en minder werkdruk.
- Zorgen voor gelijkwaardigheid, open communicatie zonder dat je bang bent dat achter je rug om anders wordt besproken, voorkomen van relaties en vriendschappen tussen personeel en leidinggevende.
- Zou ook aandacht voor moeten zijn in de personeelsgesprekken.
- Duidelijke meldpunten en onafhankelijke commissies
- Betere bescherming van de werknemer/klokkenluider

5. GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG

WAT VERSTAAN WE ONDER GRENDOVERSCHRIJDEND 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)
- Lichamelijke agressie (bijvoorbeeld slaan, schoppen)

De diverse vormen van grensoverschrijdend gedrag kunnen overlappen.

EIGEN ERVARING MET GRENDOVERSCHRIJDEND 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?

48% van de medewerkers heeft afgelopen jaar 1 of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt

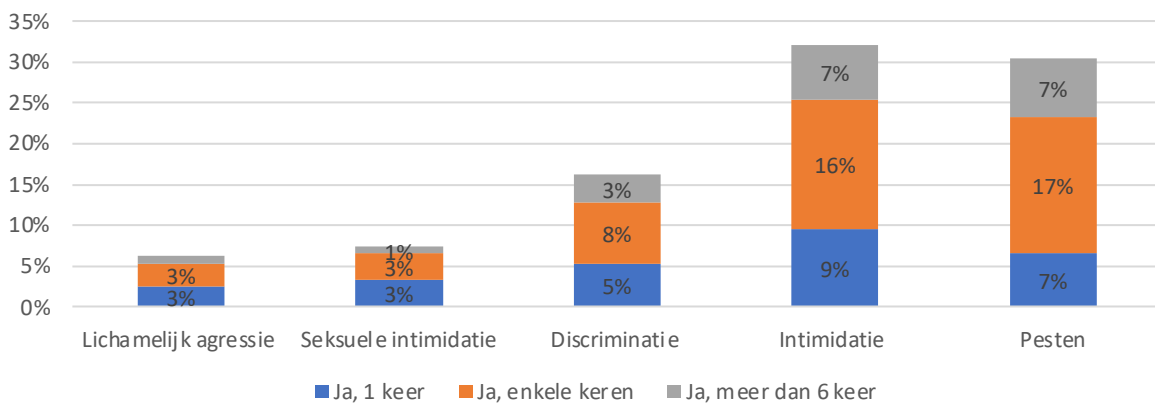
31% geeft aan afgelopen jaar gepest te zijn, 7% zelfs meer dan 6 keer

32% geeft aan afgelopen jaar geïntimideerd te zijn, 7% meer dan 6 keer

7% geeft aan seksuele intimidatie te hebben ervaren en 7% lichamelijke agressie

16% geeft aan afgelopen jaar gediscrimineerd te zijn, 3% meer dan 6 keer

Heb je afgelopen jaar te maken gehad met:



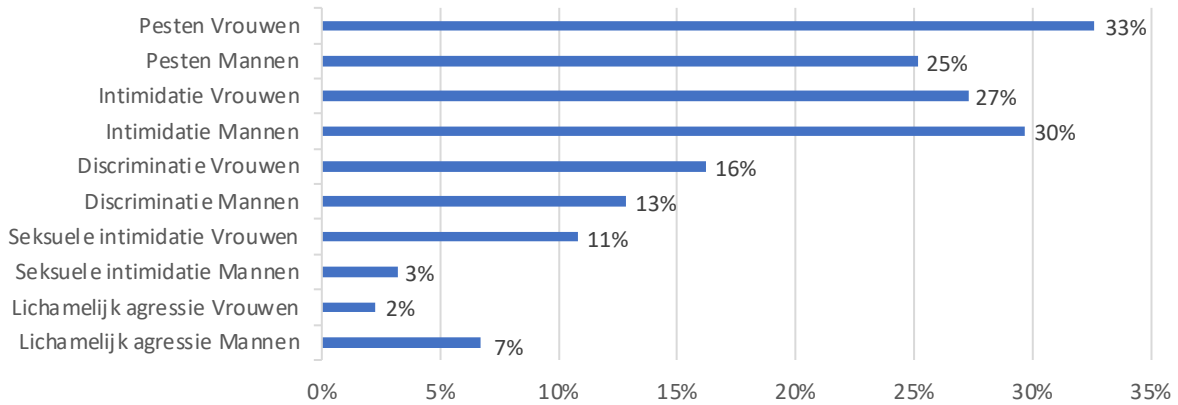
Figuur 11 Grafiek eigen ervaring grensoverschrijdend gedrag

In de onderstaande grafiek hebben we de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag afgezet tegen geslacht. 703 vrouwen hebben deze vraag beantwoord, 879 mannen en 22 anders. De resultaten van de laatste groepen hebben we wel geanalyseerd, maar niet verwerkt in de grafieken omdat door de relatief lage aantallen en hoge percentages uitkomen. Bij pesten, intimidatie en discriminatie scoorde deze groep hoger.

Vrouwen ervaren meer pesten, seksuele intimidatie en discriminatie

Mannen ervaren meer intimidatie en lichamelijke agressie

Afgelopen 12 maanden meegemaakt naar geslacht

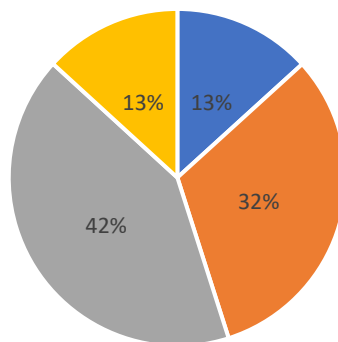


Figuur 12 Grafiek vormen grensoverschrijdend gedrag naar geslacht

In bijna de helft van de ervaringen van grensoverschrijdend gedrag is een directielid of leidinggevende de veroorzaker

87% van het grensoverschrijdend gedrag is intern, 13% is extern. Bij DJI ligt het percentage extern iets hoger (15%) en bij Min iets lager (12%)

Wie veroorzaakte het grensoverschrijdende gedrag?



■ Directielid ■ Een leidinggevende ■ Een collega ■ Iemand die ik via mijn werk ken (bijvoorbeeld een burger)

Figuur 13 Grafiek veroorzakers grensoverschrijdend gedrag, naar de beleving van de werkende¹

85% ervaart negatieve gevolgen van grensoverschrijdend gedrag, vooral stress en minder goed functioneren

2% denkt aan zelfdoding², dat zijn 22 mensen!

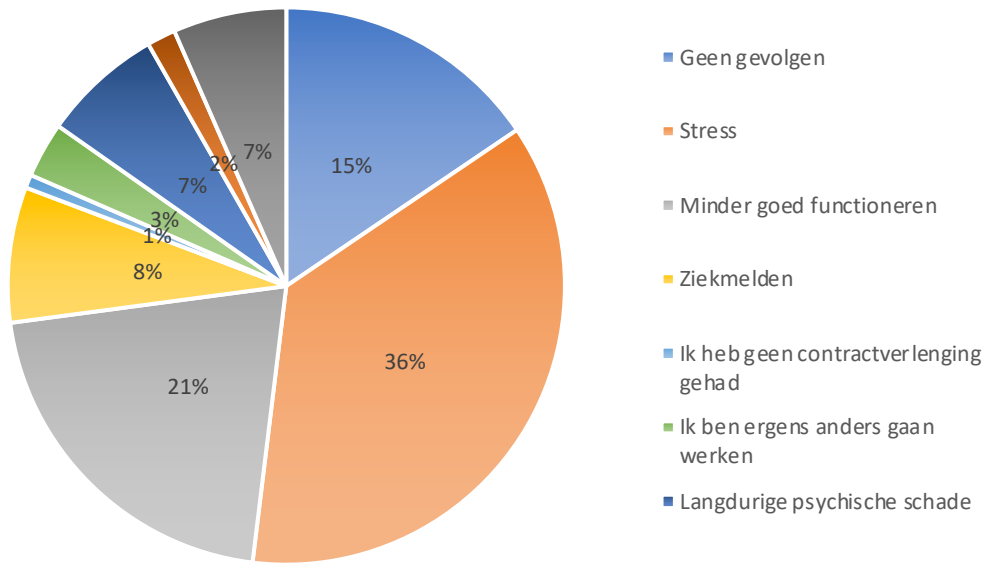
8% geeft aan zich ziek te melden door grensoverschrijdend gedrag; 7% geeft aan langdurige psychische schade te hebben

Bij anders o.a.: op zoek naar ander werk, gevoel van onbehagen/ onveiligheid, moe, aangifte overwegen, carrièrekansen verkeken, lichamelijke klachten

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

Welke gevolgen heeft dat voor jou (gehad)?



Figuur 14 Grafiek gevolgen grensoverschrijdend gedrag³

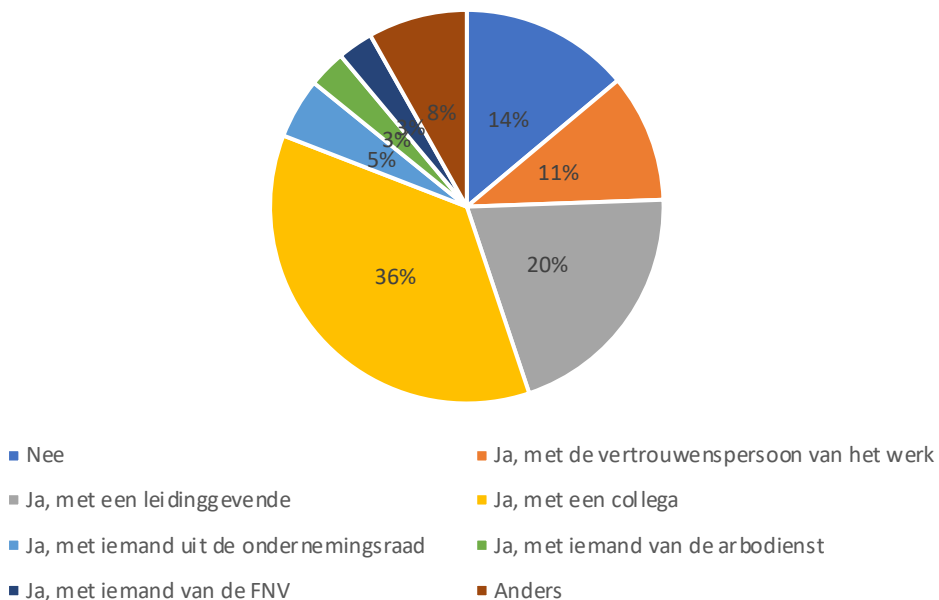
Ruim de helft van de mensen die grensoverschrijdend gedrag ervaren praat er over met een collega of leidinggevende

Bij anders wordt o.a. genoemd: maatschappelijk werk, directie, jurist/ advocaat

85% praat erover op het werk

Slechts 11% praat er over met de vertrouwenspersoon

Heb je hierover met iemand van het werk gepraat?



Figuur 15 Grafiek praten over grensoverschrijdend gedrag⁴

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

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

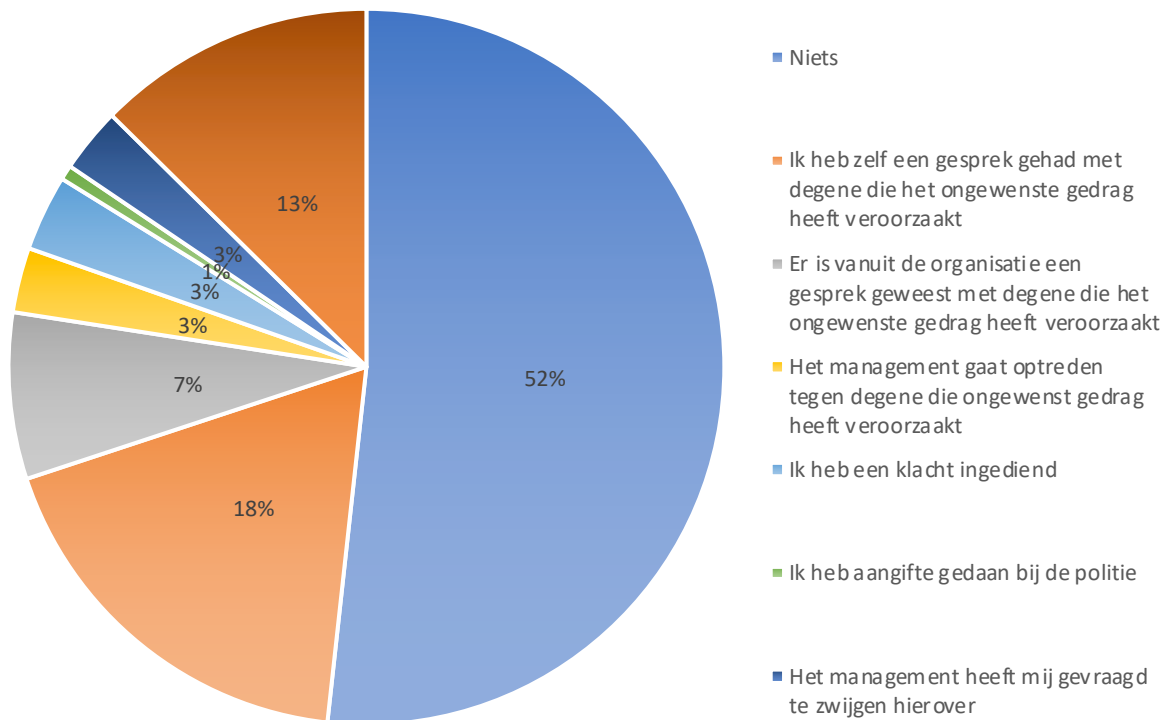
Bij ruim de helft gebeurt er niets na de ervaring van grensoverschrijdend gedrag

Bij 10% heeft het management een gesprek gehad met de veroorzaker en/ of heeft maatregelen genomen.

3% geeft aan dat het management heeft gevraagd te zwijgen hierover (40 mensen)

Bij anders o.a.: wel toezeggingen, maar geen actie, mensen voelen zich onveilig, er zijn maatregelen genomen tegen melders (o.a. overplaatsing)

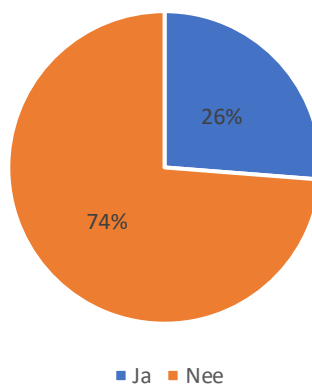
Wat is er gebeurd naar aanleiding van jouw ervaring met ongewenst gedrag?



Figuur 16 Grafiek opvolging na ervaring grensoverschrijdend gedrag

74% voelt zich niet ondersteund door de organisatie na ervaring van grensoverschrijdend gedrag

Voel je je goed ondersteund door de organisatie bij je ervaring van grensoverschrijdend gedrag?



Figuur 17 Grafiek: gevoel van ondersteuning na ervaring grensoverschrijdend gedrag

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

Mensen die zich wel ondersteund voelen geven o.a. aan:

- Directeur kwam goed voor me op
- De vertrouwenspersoon heeft het geweldig aangepakt
- Er waren meerdere personen aanwezig. Met die personen heb ik zelf het gesprek gevoerd. En heb de casus ingebracht bij een intervisie moment
- Er werd iets mee gedaan, maar wel doordat er meerdere meldingen binnen kwamen en niet alleen van mij
- Nadat ik de zaak geëscaleerd heb naar hoogste niveau met steun van mijn leidinggevende. Die erkent en heeft culturaanpak toegezegd.
- Door collega's wel, directie niet
- Goede nazorg
- Agressieve casuïstiek worden altijd geëvalueerd. Wanneer nodig kan het nazorgteam ingeschakeld worden.
- De gedetineerden krijgen extra straf

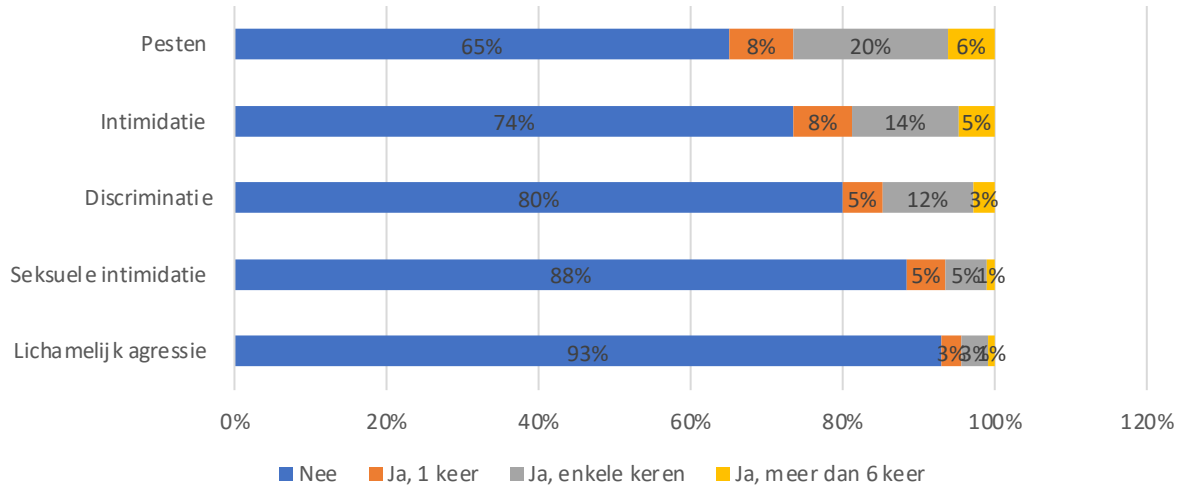
Mensen die zich niet ondersteund voelen geven o.a. aan:

- Alleen maar tegenwerking geweest
- Alles is nog steeds hetzelfde
- Alles wat ze hadden gezegd waardoor het conflict is ontstaan moest de doofpot in
- Allochtonen worden amper gesteund maar wel snel gestraft
- Als je leidinggevende de onveiligheid verspreidt, gebeurt er verder weinig
- Benoemen van zaken wordt niet gewaardeerd
- Directie doet eraan mee
- Directie handelt op basis van verhalen van horen zeggen, zonder hoor en wederhoor
- Er is niks gedaan en ik word juist als lastpost gezien
- Er wordt gewoon niet geluisterd, vriendjespolitiek en als je anders bent dan ben je pispaltje
- Er worden te snel oordelen gevormd die niet waar zijn. Er is weinig tot geen ruimte om jou kant van het verhaal te vertellen. Horen/wederhoren.
- Ik betwijfel of ze weten wat voor impact het heeft
- Je wordt niet beschermd, je naam wordt bekend gemaakt
- Leidinggevende deed niets
- Na 2 jaar regelmatig melden is er niets veranderd
- Zodra je iets meldt ben je niet meer iemand van hun maar tegen hun. De bovenste laag blijft elkaar toch steunen ondanks iets terecht of onterecht is.
- Deze man staat erom bekend, niks mee gedaan
- Seksueel grensoverschrijdend gedrag door gedetineerden. De directie doet hier niks mee
- Bij het kenbaar maken het advies gekregen om meer collega's te mobiliseren, anders zal het een verloren strijd zijn.
- Directie weet ervan maar kijkt de andere kant op (willen het niet weten).
- Slechte leidinggevende al jarenlang een bekend probleem
- Ik was verbaasd, dat het toegelaten wordt, dat een gedetineerde mag meppen en dat dit geaccepteerd wordt.
- Leidinggevende die een onderzoek naar ongewenst gedrag krijgt en het ongewenst gedrag wordt ook bewezen. Maar deze persoon mag gewoon zijn functie blijven uitvoeren.
- Ik ben door pesterijen en buitensluiten en het machtsmisbruik van leidinggevende een andere baan gaan zoeken en ik zal binnenkort dan ook vertrekken.

GETUIGEN VAN GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Mensen zijn vooral getuige geweest van pesten.

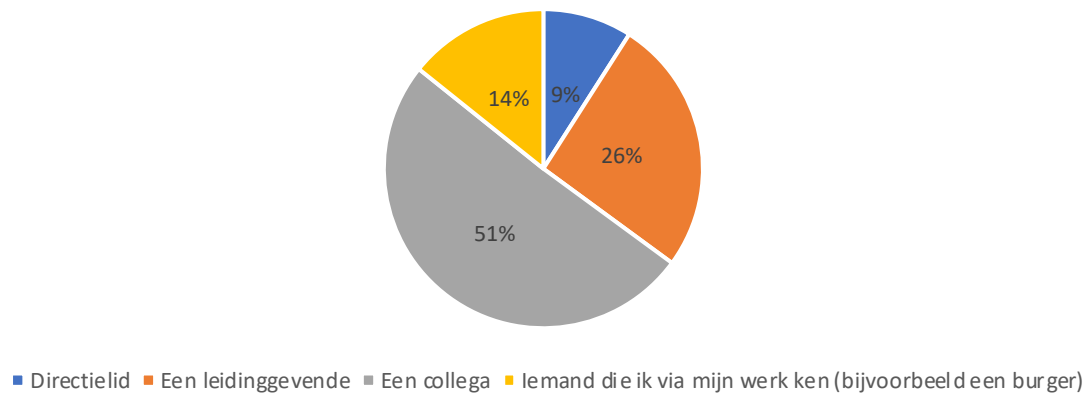
Ben je afgelopen jaar getuige geweest van:



Figuur 18 Grafiek getuigen van grensoverschrijdend gedrag

Getuigen nemen vooral grensoverschrijdend gedrag door collega's waar, grensoverschrijdend gedrag door leidinggevenden en directie lijkt wat onzichtbaarder

Wie veroorzaakte het grensoverschrijdende gedrag volgens getuigen?



Figuur 19 Veroorzakers volgens getuigen

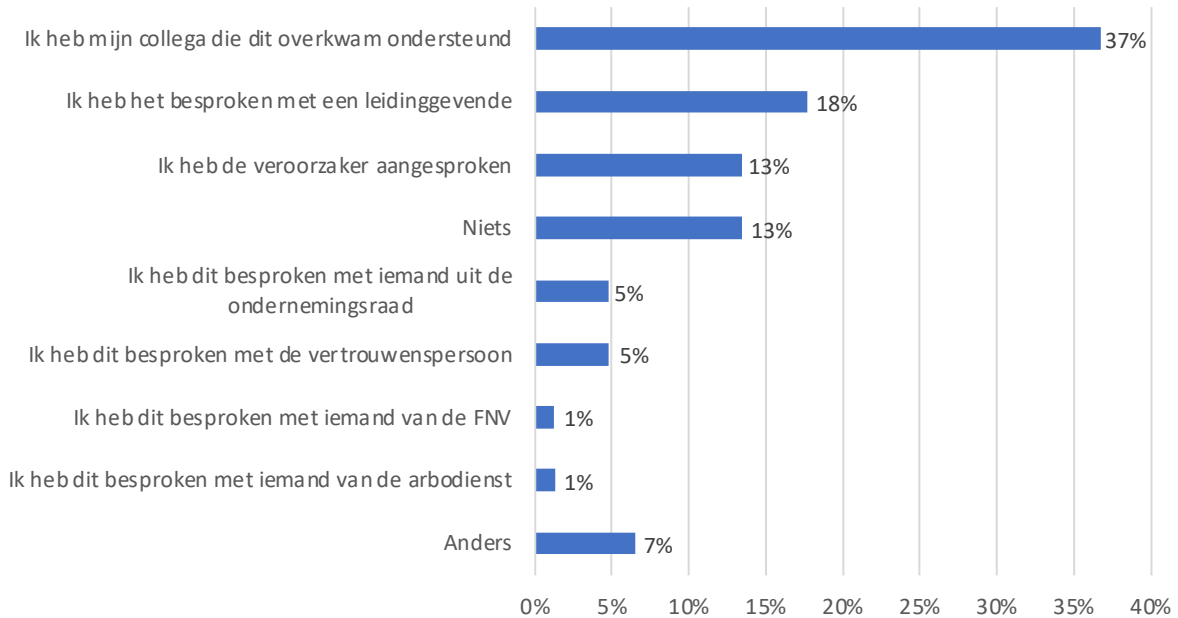
37% van de getuigen geeft aan degene ondersteund te hebben die dit is overkomen

18% heeft met leidinggevende gesproken, 13% met de veroorzaker

13% geeft aan niets te hebben gedaan

Bij anders o.a.: met collega's besproken, met directie, bedrijfsmaatschappelijk werk

Wat heb je als getuige gedaan?



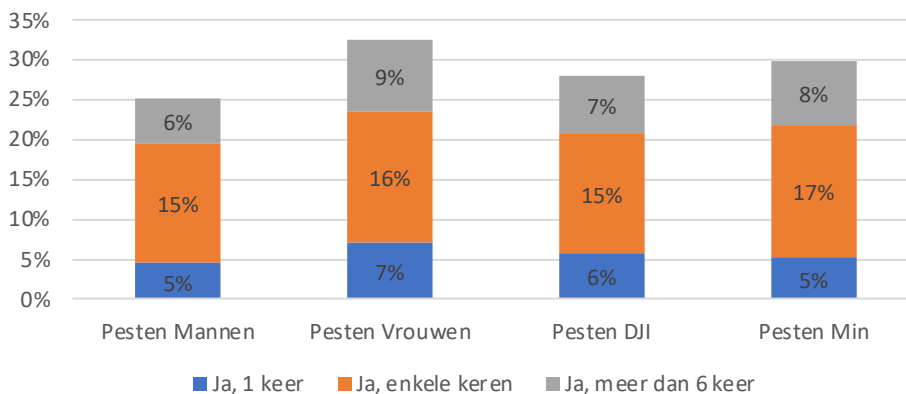
Figuur 20 Grafiek acties van getuigen grensoverschrijdend gedrag

PESTEN

31% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met pesten. 7% hoogfrequent: meer dan zes keer per jaar, 17% enkele keren per jaar en 7% één keer afgelopen jaar. 23% voelt zich door de organisatie gesteund na een pest ervaring.

Vooral vrouwen worden gepest. Ook hoogfrequent pesten komt bij hen meer voor.

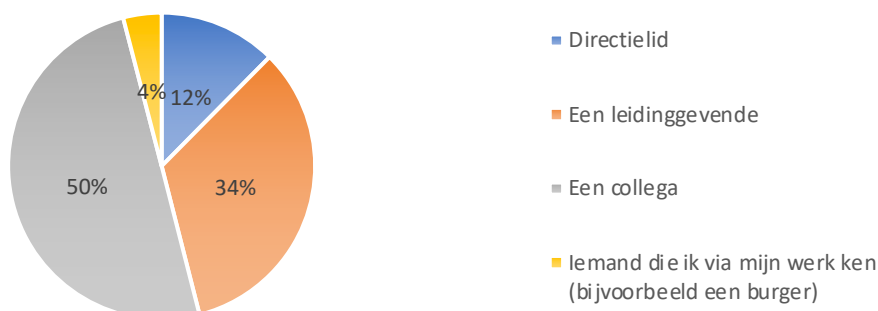
Pesten



Figuur 21 Grafiek pesten naar geslacht en onderdeel

Pesten is in 96% van de gevallen intern. In de helft van de gevallen betreft het collega's en in bijna de helft van de gevallen een directielid of leidinggevende.

Pesten, wie deed dat?



Figuur 22 Grafiek: wie veroorzaakte pesten?

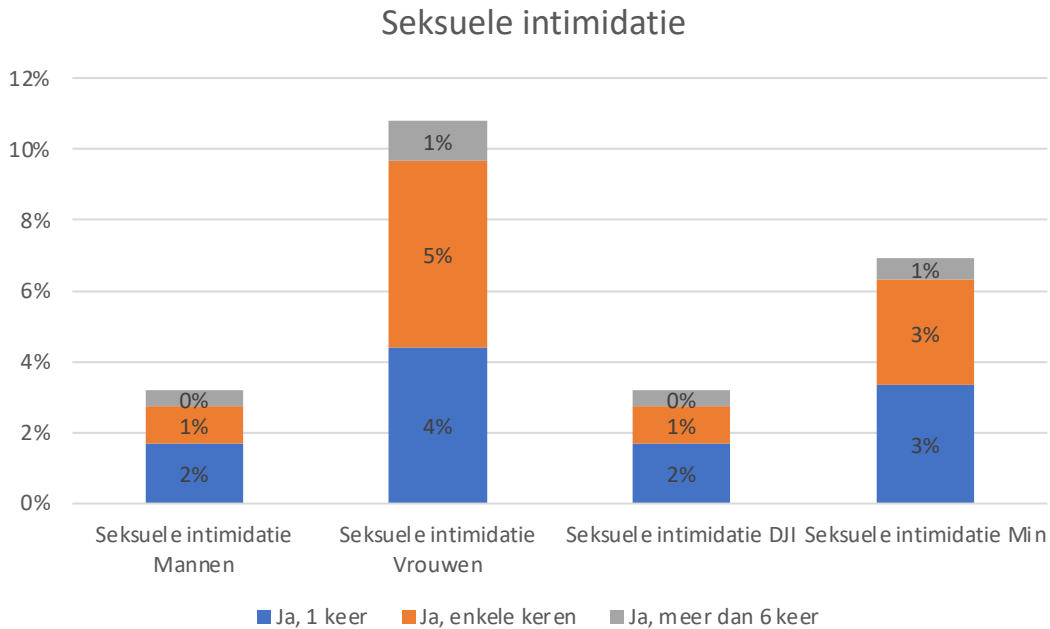
Voorbeelden van pestgedrag (selectie van citaten uit de vele open antwoorden).

- Negeren/ buitensluiten (dit wordt veel genoemd)
- Geen hallo terugzeggen, iedereen vragen voor koffie en mij overslaan
- Gezichten trekken, andere mensen opstoken tegen mij en een andere collega, expres informatie achterhouden die belangrijk is voor het werk
- Niet mee mogen met team uitjes
- Mijn LG ging naaste collega vertellen dat ik helemaal niet zo leuk was zoals iedereen dacht
- Splitsen van het team door de ene werknemer te paaien en vooruit te helpen en de andere werknemer alleen controlerend te bejegenen en weinig ruimte te bieden.
- Liegen over door mij ingezette acties tegen management, openlijk in twijfel trekken van mijn competenties en kennis.
- Tijdens officiële vergadering opmerkingen en (domme vragen) over mijn uiterlijk terwijl er andere mensen bijzaten.
- Wanneer ik kritische vragen stel word ik niet meer uitgenodigd voor vergaderingen.
- Twijfelen aan alles wat ik doe (deze functie al vele jaren naar grote tevredenheid uitgevoerd)
- Vernedering en je klein laten voelen
- Vernederende mail naar groep collega's gestuurd
- Misplaatse grappen maken
- Intimideren, roddelen, slecht over mij spreken, zwart maken
- Na ziekmeldingen taken geven die de arts had afgeraden
- Kleineren, vernederen, over mijn rug een wit voetje halen bij anderen
- Achter je rug om over je praten, dat je werk niet goed doet of een fout hebt gemaakt
- Ik krijg geen verlof en mijn rooster wordt vol gemaakt met slechte diensten
- Kleineren, zichzelf beter voelen
- Leidinggevende spreken vaak slecht over medewerkers. Bv collega's die ze minder aardig vinden.
- Denigrerende opmerkingen plaatsen over mij als persoon, door mij heen praten als ik aan het woord ben, mij naar beneden halen waar andere collega's bij zijn
- Roddelen, dingen beweren die niet waar zijn
- Ik heb te maken gehad met het uitsluiten van een app (zogenaamd per ongeluk)

SEKSUELE INTIMIDATE

7% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met seksuele intimidatie. In 1% van de gevallen hoogfrequent (meer dan 6 keer per jaar). 40% voelt zich door de organisatie gesteund na een ervaring met seksuele intimidatie.

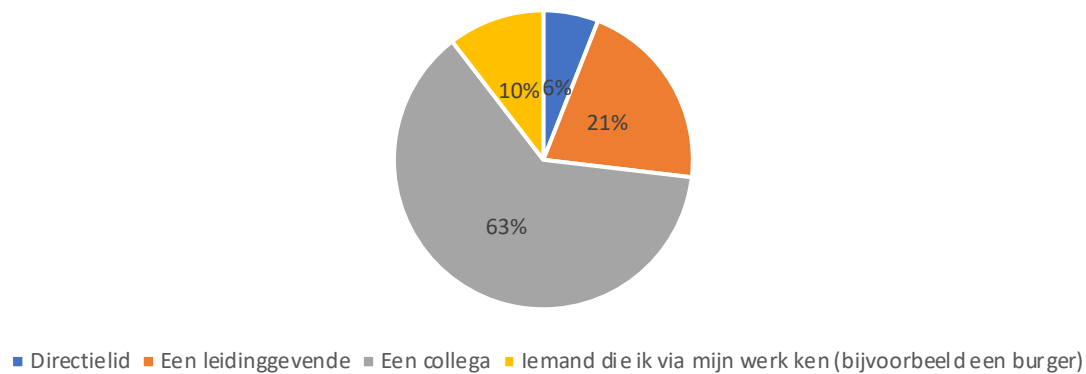
Seksuele intimidatie komt vooral bij vrouwen voor en bij het ministerie



Figuur 23 Grafiek seksuele intimidatie naar geslacht en onderdeel

Vooral collega's veroorzaken seksuele intimidatie. Bij ruim een kwart is het een directielid of leidinggevende

Wie veroorzaakte seksuele intimidatie?



Figuur 24 Grafiek: wie veroorzaakte seksuele intimidatie?

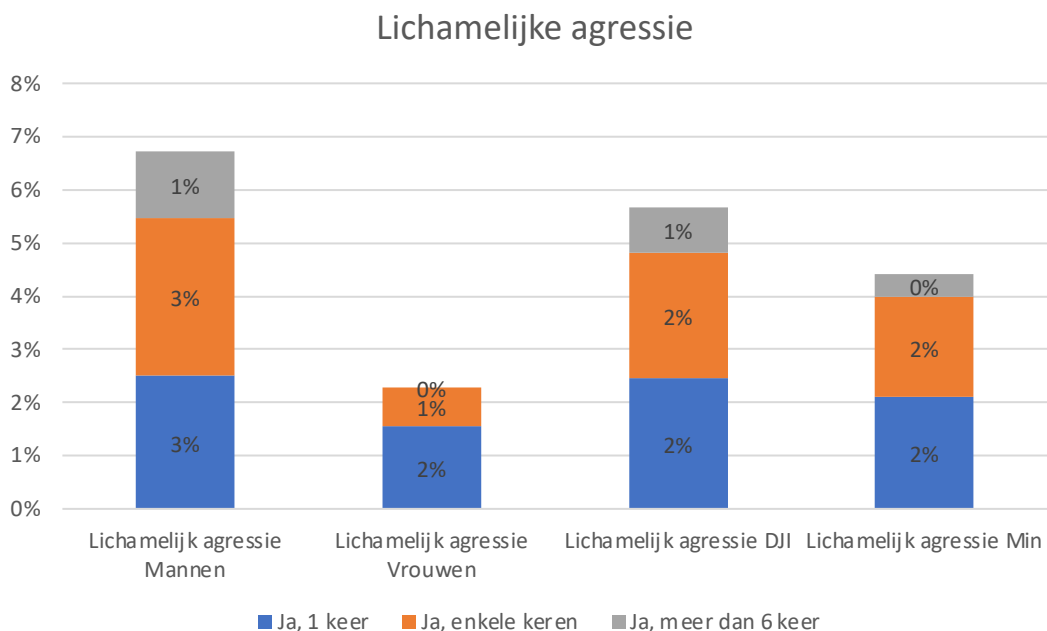
Voorbeelden van seksuele intimidatie (selectie van citaten uit de open antwoorden):

- Vieze opmerkingen, dichtbij staan, aanraken
- Hij gaf aan me te willen zoenen
- Continue grensoverschrijdende opmerkingen
- Nogal opzichtig kijken wat voor kleding je draagt, bij mij maar ook bij andere dame
- Ongewenst aanraken van benen/ billen en te dichtbij komen
- Aangeven dat hij vaker met oudere vrouwen seks had gehad en dat ze altijd heel tevreden waren
- Seksuele opmerking waarbij diegene iets zacht in mij oor fluistert en me dan beetpakt.
- Uitkleden met zijn ogen. 1 heeft me op mijn kont geslagen
- Vieze grappen en opmerkingen over dat ik minder laagjes kleding aan moest
- Praten over seksuele handelingen/ praten over lichaamsdeel collega (die stond erbij)
- Opmerkingen over mijn borsten
- Mannen vinden het leuk om alles zo om te draaien dat het seksueel overkomt. Zelfs met de vraag voor fruit kunnen ze er een seksuele opmerking om maken. Zeer vermoeiend als je dat dagelijks hoort. Ook al geef je aan dat jij dat niet wilt horen.
- Ongewenst over mijn rug wrijven
- Ik moest hakken dragen om manager te paaien
- Een mannelijke collega sloeg tegen mijn billen
- Seksuele teksten als mannen onderling praten. Maakt niet uit of er een vrouw bij is of niet
- Vragen stellen over liefdesleven
- Verkrachting

LICHAMELIJKE AGRESSIE

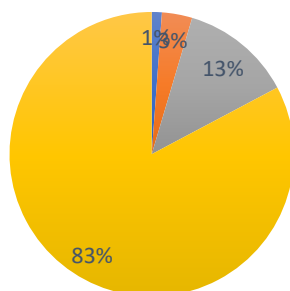
7% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar meerdere keren geconfronteerd te zijn met lichamelijke agressie. 45% voelt zich door de organisatie ondersteund na een ervaring van lichamelijke agressie.

Vooraf mannen ervaren lichamelijke agressie, bij DJI is er relatief veel lichamelijke agressie



Figuur 25 Grafiek lichamelijke agressie naar geslacht en onderdeel

Wie veroorzaakte lichamelijke agressie?



■ Directielid ■ Een leidinggevende ■ Een collega ■ Iemand die ik via mijn werk ken (bijvoorbeeld een burger)

Figuur 26 Grafiek: wie veroorzaakte lichamelijke agressie?

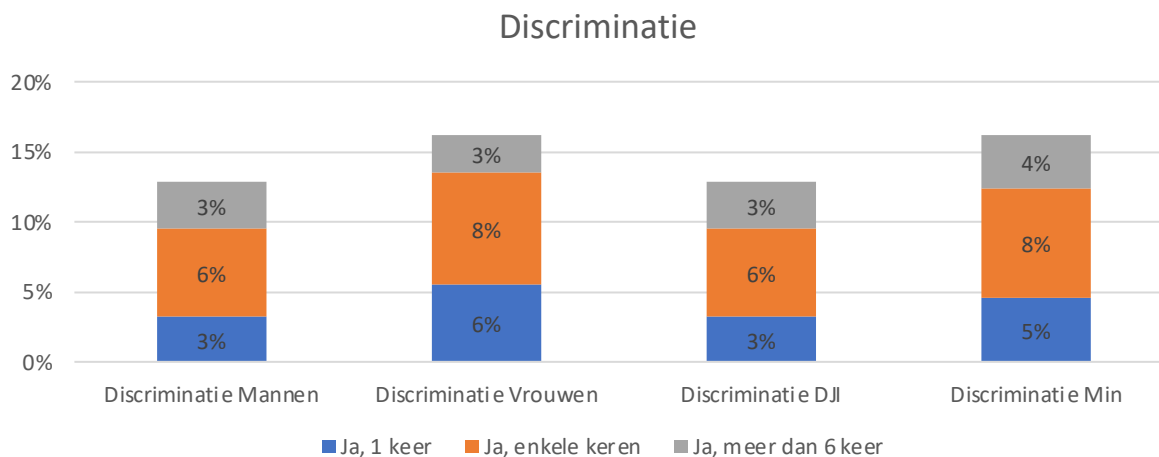
Voorbeelden van lichamelijke agressie (selectie van citaten uit de open antwoorden):

- Vechten met gedetineerden
- Ik ben ik mijn gezicht gespuugd
- Klap in het gezicht
- Gestoken met pen

DISCRIMINATIE

16% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met discriminatie. 3% hoogfrequent: meer dan zes keer per jaar, 8% enkele keren per jaar en 5% één keer afgelopen jaar. 22% voelt zich door de organisatie gesteund na een ervaring van discriminatie.

Vrouwen ervaren vaker discriminatie, op het ministerie zelf wordt meer discriminatie ervaren

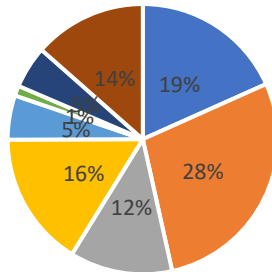


Figuur 27 Grafiek discriminatie naar geslacht en onderdeel

Mensen worden vooral op grond van hun afkomst gediscrimineerd, leeftijd en geslacht/ gender worden ook veel genoemd

Bij anders wordt uiterlijk vaak genoemd, verder o.a.: accent, opleiding, andere mening

Op grond waarvan ben je gediscrimineerd?

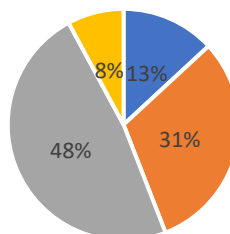


- Leeftijd
- Afkomst
- Geloof
- Geslacht/ gender
- Geestelijke of lichamelijke beperking
- Zwangerschap
- Seksuele gerichtheid
- Anders

Figuur 28 Grafiek gronden discriminatie

Vooraf collega's discrimineren, in 44% betreft het directie/ leidinggevende

Discriminatie, wie deed dat?



- Directielid
- Een leidinggevende
- Een collega
- Iemand die ik via mijn werk ken (bijvoorbeeld een burger)

Figuur 29 Grafiek: door wie word je gediscrimineerd?

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

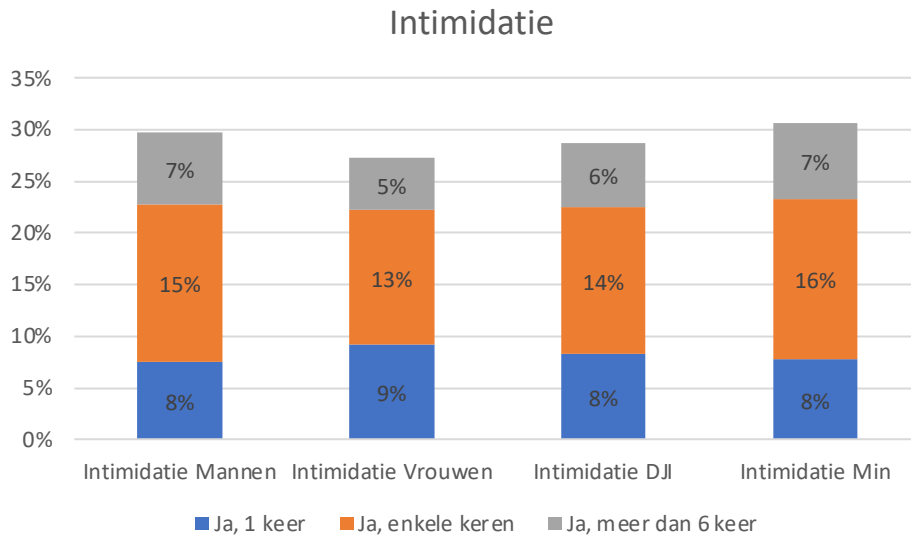
- Het zal nooit gezegd worden, maar er sprake van leeftijdsdiscriminatie. Ook is er sprake van ongeschikte leidinggeevenden.
- Ik mocht gezien mijn leeftijd geen opleiding meer doen
- Vrouw zijn met een mening/ hoge functie/ huidskleur worden het leven zuur gemaakt door mannelijke leidinggevende
- Ik ben gedwongen mijn sollicitatie in te trekken vanwege discriminatie op basis van mijn afkomst
- Homofobe opmerkingen
- Mij uit lachen om wie ik ben

INTIMIDATIE

Mannen ervaren meer intimidatie dan vrouwen.

32% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met intimidatie. 7% hoogfrequent: meer dan zes keer per jaar, 16% enkele keren per jaar en 9% één keer. 26% voelt zich ondersteund door de organisatie na een ervaring van intimidatie.

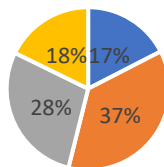
Mannen ervaren meer intimidatie dan vrouwen.



Figuur 30 Grafiek intimidatie naar geslacht en onderdeel

Mensen ervaren vooral van leidinggevenden intimidatie en relatief meer van derden (o.a. gedetineerden, burgers) t.o.v. andere vormen van grensoverschrijdend gedrag

Intimidatie, wie deed dat?



- Directielid
- Een leidinggevende
- Een collega
- Iemand die ik via mijn werk ken (bijvoorbeeld een burger)

Figuur 31 Grafiek: intimidatie, wie deed dat?

Voorbeelden van intimidatie (selectie van citaten uit de vele open antwoorden).

- “Als je niet doet wat ik zeg moet je maar eens bedenken of dit wel de geschikte functie voor jou is”
- Dreigen: je doet wat ik zeg en zo gaat het gebeuren en zo niet dan ga ik je werkuren anders inzetten op de manier waarop ik dat wil.
- Zo gaat het anders heeft het gevolgen voor je
- Machtsmisbruik door leidinggevenden
- Weinig tot geen ruimte ervaren om kritisch te kunnen en mogen zijn op inhoud werk. Er is steeds meer sprake van een verdeel en heers cultuur.
- Stalking
- Het dreigen met ontslag
- Medewerkers die kritisch zijn worden uit het team geplaatst en ontslagen. Leidinggevenden vragen loyale werknemers om negatief te reflecteren op kritische collega's in kader van functioneringsgesprekken. Op bestelling!
- Heftig naar en emotioneel gedrag van de leidinggevende waarbij bedekte bedreigingen i.v.m. mijn toekomstige functie werden geuit.
- Uitschelden waar andere collega's bij waren
- Inzetten op functies die niet bij mijn takenpakket horen
- Dat alles wat er gebeurt is de doofpot in moet
- Als je nu ziekmeldt, ga ik zorgen dat je niet in de ziektewet ga
- Meerdere keren intimiderend tegen me spreken via de telefoon, me niet laten uitpraten, werk zaken persoonlijk maken
- Bedreiging van gedetineerde
- Patiënten die fysiek en/of verbaal agressief zijn
- Spugen, aan kleding trekken, schreeuwen en schelden

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.

- Gesteund worden meer niet!
- Juridische ondersteuning
- Dat er harder wordt opgetreden
- Bescherming tegen betreffend directielid. Hij is zeer invloedrijk
- Voorkomen van herhaling, betrokkene alsnog bestraffen.
- Ik hoop dat deze angstcultuur en machtsmisbruik worden aangepakt. Ik kan het niet meer aan
- Er moet echt gekeken worden naar het functioneren van ons MT.
- Serieus genomen worden
- Maximale sancties ten uitvoer opleggen aan gedetineerden
- Het wordt geclassificeerd als ongewenst gedrag maar een sanctie volgt niet vaak, meestal een tik op de vingers! Dergelijk gedrag heeft zelden forse gevolgen....
- Ervaringsdeskundige evaluatiegesprekken.
- Geen, heb andere baan
- Ik ben in een ver stadium om zelfmoord te plegen.

6. SAMENVATTING

- Ongeveer een derde ervaart een onveilig werkklimaat en beoordeelt het beleid als onvoldoende
- Voorlichting over sociale veiligheid schiet tekort
- De vertrouwenspersoon is goed bekend, wordt als goed toegankelijk ervaren, maar wordt nauwelijks geraadpleegd als mensen te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag
- De ombudsfunctionaris en de integriteitscommissie zijn veel minder bekend en worden als nauwelijks toegankelijk ervaren
- 25% overweegt van werkgever te veranderen door de omgangsvormen, 20% zelfs van sector
- De helft ziet als oorzaak van sociale veiligheid werkdruk en/ of het niet aan de regels houden van leidinggevenden
- Op het gebied van integriteit geeft 17% aan het werk te moeten doen op een manier waar ze niet achter staat, 11% komt door het werk in gewetensnood en 14% geeft aan benadeeld te zijn door het melden van een misstand
- Ruim de helft heeft afgelopen jaar te maken gehad met grensoverschrijdend gedrag, vooral pesten en intimidatie, vrouwen ervaren meer pesten, seksuele intimidatie en discriminatie; mannen meer intimidatie en lichamelijke agressie
- Een grote meerderheid ervaart 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 (2% van de respondenten)
- Grensoverschrijdend gedrag wordt vooral veroorzaakt door collega's (42%), leidinggevenden (32%) en directieleden (13%)
- Lichamelijke agressie wordt vaak veroorzaakt door derden (gedetineerden/ patiënten/ burgers)
- 40 mensen geven aan dat hen het zwijgen wordt opgelegd na het melden van grensoverschrijdend gedrag
- 74% geeft aan zich niet ondersteund te voelen door de organisatie na grensoverschrijdend gedrag ervaren te hebben
- Veel mensen geven aan leiderschap te missen: onvoldoende voorbeeldgedrag en grensoverschrijdend gedrag wordt niet aangepakt

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 JenV.

Daarom 10 concrete aanbevelingen aan de top JenV om grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer tegen te gaan. De FNV maakt zich hier hard voor.

1. 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.
2. 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).
3. Leidinggevenden (van hoog tot laag) die onveiligheid veroorzaken en in stand houden zouden vervangen moeten worden.
4. 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?
5. Zorg voor betere bekendheid en toegankelijkheid van met name de ombudsfunctionaris en integriteitscommissie
6. Een training zelfmoordpreventie (113 academie) voor alle leidinggevenden, HRM, OR, preventiemedewerkers, vertrouwenspersonen, maatschappelijk werkers et cetera
7. Geef regelmatig voorlichting over dit onderwerp en zorg dat het voorlichtingsmateriaal altijd en op meerdere wijzen beschikbaar is.
8. 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.
9. Stop met werknemers die grensoverschrijdend gedrag meemaken het zwijgen op te leggen; het vastleggen hiervan in een vaststellingsovereenkomst zou verboden moeten worden.
10. Bied alle werknemers een omstanderstraining aan.

COLOFON

Uitgave Stichting FNV Pers

Redactie & Productie Afdeling Communicatie & Marketing FNV

Vormgeving Bataafsche Teeken Maatschappij, Rotterdam

Opmaak Studio FNV