

Jolien De Vuyst

Samen werken aan een goed schoolklimaat

Een school moet een heerlijke plek zijn om te leren, maar ook een heerlijke plaats om te werken. Cijfers geven echter aan dat, los van de arbeidsvoorwaarden, een school niet altijd een fijne werkomgeving is. Samen met de zorgsector scoort het onderwijs veel te hoog op vlak van grensoverschrijdend gedrag, intimidatie of bedreiging, lichamelijk geweld en pestgedrag. Soms heeft dat te maken met gedrag van leerlingen en ouders, maar even goed is niet elk schoolteam een hechte groep die heel collegiaal met mekaar omgaat. Waar komt dit pest- of grensoverschrijdend gedrag vandaan en wat kunnen we er aan doen? We spraken erover met Jolien De Vuyst, Samenwerker bij het ACV.

Wat of wie zijn de Samenwerkers eigenlijk?

De Samenwerkers is een intersyndicaal project. Samen met ACLVB en ABVV willen we inzetten op een inclusief personeelsbeleid vanuit de idee dat iedereen een kwaliteitsvol plekje verdient op de werkvloer ongeacht arbeidshandicap, opleiding, afkomst, gender, ... We werken rond vijf grote thema's: inclusie op de werkvloer, instroom- en onthaalbeleid, opleidingsbeleid, het behoud van werknemers, en innovatieve arbeidsorganisatie zoals telewerk en zelfsturende teams. Het ACV heeft elf samenwerkers, verspreid over de provincies. Ons aanbod is volledig gratis. Wie met een vraag zit kan bij ons terecht. We doen ook trajecten in bedrijven en organisaties met een begeleiding op maat. We organiseren vormingen,

webinars, sensibiliserende campagnes, ... Ook pestklachten en klachten over grensoverschrijdend gedrag komen tot bij ons. Het wordt een steeds groter probleem, over de sectoren heen en het is naast stress en burn-out een van de belangrijkste oorzaken voor psychosociale klachten en dus voor langdurige ziekte.

Wanneer loopt een organisatie meer risico om spanningen op de werkvloer tegen te komen?

Een echt wetenschappelijk antwoord heb ik daar niet op. De klachten die wij opvangen komen wel vaak uit kleine KMO's of organisaties waar geen vakbondsvertegenwoordiging is. We vermoeden dat in grotere bedrijven collega's sneller naar de vakbondsafgevaardigde stappen.



‘De rol van de leidinggevende is altijd cruciaal. De manier waarop die reageert op bepaald gedrag, kan het verschil maken.’

Samenwerker Jolien De Vuyst

TEKST
Lies Van Rompaey

FOTO'S
James Arthur

‘Het omstaanders-effect is heel belangrijk. Als collega heb je altijd de kans om te reageren als je grensoverschrijdend gedrag vaststelt.’

Samenwerker Jolien De Vuyst

>> De rol van de leidinggevende is altijd cruciaal. De manier waarop die reageert op bepaald gedrag, kan het verschil maken. Als iemand heel autoritair leiding geeft en weinig toegankelijk is voor het personeel, dan kan het slachtoffer er niet bij terecht. Maar ook een leidinggevende die goed kan luisteren maar verder geen actie onderneemt, zal het probleem in de organisatie niet oplossen. Verder weten we dat werkdruk en stress een grote impact hebben. Als die te hoog worden, bestaat de kans dat collega’s dat op mekaar gaan uitwerken. Ook in bedrijven of organisaties waar op korte tijd veel veranderd is, bijvoorbeeld door een overname, een reorganisatie, een nieuwe leidinggevende, ontstaan er soms onzekerheden en dan vergroot de kans op spanningen. Stel dat er een nieuwe collega start die een aantal werkvormen of gewoontes in de school in twijfel trekt. Dan kan dat als een bedreiging aanvoelen en verandert de sfeer.

Ook corona heeft veel stress met zich meegebracht. Er moest op korte tijd heel veel veranderen, ook in onderwijs. Denk maar aan het afstandsleren, de hele digitale versnelling die voor veel collega’s niet eenvoudig was. Mensen verloren ook hun persoonlijke uitlaatklep. Ze konden

hun vrienden of familie niet meer zien, hun hobby niet meer uitoefenen. Ook dat had impact op de werkvloer. Er was een duidelijke stijging van grensoverschrijdend gedrag. Eigenlijk hebben we in het onderwijs, net als in de zorgsector nog altijd geen echte adempauze gehad. Dat beïnvloedt de sfeer. We kunnen dat ook niet van de ene dag op de andere terug veranderen. Het zal tijd en inspanningen van bovenaf vragen.

Hoe gaan jullie met hulpvragen om?

Als er een klacht over grensoverschrijdend gedrag tot bij ons komt, is onze eerste reactie om ondersteuning te bieden aan het individu. Want die zit op dat moment in een kritieke situatie die vaak al veel te lang aansleept. We zullen luisteren naar het verhaal en emotionele opvang geven. Tegelijkertijd zullen we ook informatie geven over de mogelijkheden om het grensoverschrijdend gedrag aan te pakken. Er bestaan immers formele en informele procedures. Daarnaast proberen we altijd de collectieve vertaling te maken. Gaat het hier louter om een probleem tussen twee collega’s? Of was er een herstructurering in het bedrijf, een negatieve spiraal in het hele team? Hoe zit het met de leidinggevende? Wat is zijn rol? Die omslag is heel belangrijk om te maken: niet alleen kijken naar

het individuele maar ook naar het bredere, het beleidsmatige en dan op een structurele manier er proberen voor te zorgen dat dit soort situaties, dergelijk gedrag, kan vermeden worden in de toekomst. Ten derde kijken we naar het team. Want ook het zogenaamde omstaanders-effect is heel belangrijk. Als collega heb je altijd de kans om te reageren als je ziet dat er iets gebeurt tussen twee collega’s, als er harde woorden vallen of als je grensoverschrijdend gedrag vaststelt. Je kan woordelijk reageren, zeggen dat het niet oké is wat er daar gebeurt of naar het slachtoffer stappen en vragen wat er aan de hand is, laten merken dat je die persoon wil steunen. Je kan ook fysiek reageren als je getuige bent. Je gaat naar het slachtoffer toe en je gaat er naast staan of zitten en maakt op die manier duidelijk: ik sta aan jouw kant. Het zijn reacties die het verschil kunnen maken. Op die drie niveaus proberen we altijd te werken en streven we naar een goed actieplan op maat van het bedrijf of de organisatie. Dat is niet altijd eenvoudig. Vooral in kleine bedrijfjes met maar enkele werknemers is het heel moeilijk om het vertrouwen te herstellen. Wij voeren ook geen bemiddelingsgesprekken, dat is niet onze taak. Wij willen vooral de vakbondsafgevaardigden ondersteunen.

Wat raad je onze vakbondsafgevaardigden aan?

Het is heel belangrijk dat een vakbondsafgevaardigde zich op school bekend maakt als de persoon bij wie collega’s terecht kunnen met hun hulpvraag. Een vakbondsafgevaardigde kan ook informatie geven over de vertrouwenspersoon of over de externe dienst waar collega’s zich kunnen melden met een klacht. Dat kan heel eenvoudig met een flyer bijvoorbeeld die ze verspreiden onder de collega’s en waar alle info op staat. Als je als vakbondsafgevaardigde grensoverschrijdend gedrag vaststelt, stap dan naar het slachtoffer toe en vraag wat er juist gebeurd is, wat er aan de hand is. Laat die persoon weten: jij staat er niet alleen voor. Te vaak merken we dat mensen te lang wachten om hulp te vragen. Ze twijfelen aan zichzelf en aan de ernst van de situatie. Dikwijls wordt er hen gezegd dat het allemaal niet zo erg is, dat het maar om te lachen was. Ook door hun directe omgeving, buiten de werkvloer. Terwijl er maar één persoon is die kan bepalen of er sprake is van grensoverschrijdend

gedrag en dat ben jij zelf. Jij trekt de grens van wat jij oké vindt of niet.

Van daaruit zijn vakbondsafgevaardigden ook het best geplaatst om het probleem dan breder te gaan trekken, naar het beleidsmatige. Zij kunnen de verbindingspersoon zijn, maar telkens alleen als het slachtoffer daarmee akkoord gaat. Ze kunnen het voorval ook anoniem ter sprake brengen op het sociaal overleg of op het CPBW als dat er is in hun school of scholengemeenschap. Vakbondsafgevaardigden mogen niet aarzelen om ons te contacteren. Samen kunnen we nadenken over de situatie in de school en over een mogelijke reactie op maat. De Samenwerkers maken graag een analyse waarop verder kan gewerkt worden. Ons eerste doel is dat de directie en het team de ernst van de situatie inzien en beseffen dat er iets moet gebeuren. Op beleidsniveau kan er dan bijvoorbeeld gekeken worden of het opmaken van een charter tegen grensoverschrijdend gedrag een goed idee zou kunnen zijn. Dat charter kan ondertekend worden door de collega’s maar kan ook gelden voor ouders en leerlingen. Het is een goede manier om de aandacht op het probleem te trekken. Er kan misschien ook een specifieke meldingsprocedure uitgewerkt worden voor wie met grensoverschrijdend gedrag geconfronteerd wordt zodat duidelijk is bij wie en hoe je dit kan melden en wat er bijvoorbeeld van de directeur of een vertrouwenspersoon kan verwacht worden. Het moet een duidelijke meldingsprocedure zijn die meer is dan wat regels op papier zodat slachtoffers ook echt voelen dat ze beschermd worden. Een goede registratie van de klachten heeft ook een belangrijke collectieve meerwaarde. Het helpt de vakbondsafgevaardigde en het schoolteam om problemen in kaart te brengen. Waar, wanneer en hoe vaak deed het gedrag zich voor en tegen wie was het gericht? Als we daar een goed zicht op kunnen krijgen, maken we graag samen met de vakbondsafgevaardigde en de inspraakbegeleider een actieplan op. Je kan op ons rekenen!



Alles over de Samenwerkers

Je kan als vakbondsafgevaardigde mailen naar samenwerker.antwerpen@acv-csc.be, samenwerker.limburg@acv-csc.be, samenwerker.oostvlaanderen@acv-csc.be, samenwerker.brusselvlaamsbrabant@acv-csc.be, samenwerker.westvlaanderen@acv-csc.be

Vorming, sensibilisering en veel meer

Ook preventief kan je als vakbondsafgevaardigde samen met de Samenwerkers heel wat ondernemen. De flyer, het charter, de meldingsprocedure zijn ook nuttig als er in jouw team geen problemen zijn. De Samenwerkers bieden vormingen aan, bijvoorbeeld over psychosociale risico’s of ongewenst gedrag op de werkvloer. Ook vormingen op maat zijn mogelijk.

Vakbondsafgevaardigden kunnen bij hen ook terecht voor ondersteuning bij een sensibiliserende campagne. Er kan samen een werkbaarheidsbevraging uitgewerkt worden als een vakbondsafgevaardigde een vermoeden heeft dat er spanningen zijn bij de collega’s. Of de Samenwerkers helpen een vakbondsafgevaardigde om een fika-moment te organiseren, een soort symbolisch koffiemoment waarbij je tijd maakt om je collega’s te bevragen over hun welbevinden of over veranderingen die volgens hen nodig zijn op school. Zo bouw je als vakbondsafgevaardigde van onderuit een welzijnsbeleid op.

Telkens zullen de Samenwerkers de inspraakbegeleiders van het COV bij deze trajecten betrekken.