

Onderlinge Agressie en Geweld wordt in kaart gebracht

In 2004 is een zogenaamd Arbo-plus-convenant gesloten. Doel is het terugdringen van het ziekteverzuim, afname van het aantal gewelds- en veiligheidsincidenten, verbetering van de veiligheidsbeleving bij medewerkers en verbetering van de loopbaanmogelijkheden. Binnen dit convenant is een speciaal accent gelegd op ongewenste omgangsvormen onder personeel. We moeten ons met andere woorden inzetten om onze werkplekken leefbaar te maken én te houden.

Dat blijkt op basis van de BASAM en de analyse van de vragenlijst Agressie en Geweld geen overbodige opdracht. Binnen de gevangenissen in Nederland komen meer ongewenste situaties voor dan in andere organisaties. "Daarop rezen de vragen of men in korte tijd iedereen binnen de PI's daarvan bewust kan maken en op welke wijze de onderlinge agressie en geweld effectief kan worden teruggedrongen", zeggen Marc Doomernik en Wouter van der Loon. "Vervolgens heeft men in Den Haag besloten om binnen elke inrichting een procesbegeleider te plaatsen die de lokale problematiek in kaart brengt. Wij zijn als begeleiders respectievelijk aan Overmaze en De Geerhorst toebedeeld."

Werkwijze

Marc gaat verder: "We bieden ondersteuning om resultaatgericht samen te werken en een gezonde en prettige arbeidssituatie te creëren. Daarbij gelden respect en steun als kernwoorden. We denken dat op dit vlak nog grote winstpunten te



"We gaan aan aan prettige werkster werken", zeggen Marc Doomernik en Wouter van der Loon.

behalen zijn." Woutervoegt toe: "In de praktijk komt het erop neer dat elke inrichting gedurende 4 maanden een procesbegeleider krijgt. Die kiest een aanpak die volgens hem de beste resultaten oplevert. Feitelijk ofwel resultaatgericht samenwerken, onderling respect en onderlinge steun moet worden geïntegreerd in het dagelijkse doen en laten op de werkvloer. Het moet min of meer een 'werk- en levensfilosofie' worden voor het functioneren. Als ondersteuners komen we niets veranderen. Ook zijn we er niet op uit om nieuwe zaken te introduceren. We proberen zoveel mogelijk aan te sluiten bij hetgeen er al is. Centraal staat daarbij de vraag: 'Hoe willen jullie met elkaar omgaan als collega's, of met andere woorden, hoe verbeteren jullie de kwaliteit op je werkplek?'"

Vragen

Beiden geven aan dat er concrete vragen ten grondslag zullen liggen aan hun aanpak. Vragen als: Wat moet binnen de inrichting aanwezig zijn (sfeer) zodat je met plezier en een goed gevoel gaat werken? Ben je bereid om aan de oorzakant te gaan staan of blijf je wijzen naar anderen als dingen anders lopen dan je graag zou willen? Wil je dat er daadwerkelijk wat gebeurt of blijf je liever doorsukkelen? In welke mate zijn waarden als respect, openheid, integriteit en samenwerking op de werkvloer aanwezig? Hoe goed ben jij hier dan zelf in? Welk cijfer zou jij de PI én jezelf hiervoor geven? "Het mooie aan dit project is, dat dit landelijk wordt uitgevoerd", zeggen Marc Doomernik en Wouter van der Loon tot slot. "Het proces moet blijvend zijn."