

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen als achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken als Vraag 'n Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/orblad

UW OR HEEFT EEN BELANGRIJKE STEM BIJ BELEID OM AGRESSIE TE VOORKOMEN

Ga de strijd aan met agressie en geweld

Agressie en geweld komen veel voor op de werkvloer; binnen de publieke sector heeft maar liefst één op de drie werknemers ermee te maken. Dit is tot 2015 bijna gelijk gebleven. Slachtoffers kampen vaker met gezondheidsproblemen en ook verzuim komt vaker voor. Die verzuimkosten zijn naar schatting € 367 miljoen per jaar. Gelukkig kan uw OR agressie en geweld op de agenda zetten en bijdragen aan het verminderen ervan in uw eigen organisatie. Hoe doet u dat?

Agressie en geweld op het werk staan al ruim acht jaar op de politieke agenda. De focus ligt op het beschermen van werknemers in de publieke taak, zoals in de zorg, het onderwijs, het openbaar vervoer, de politie en woningcorporaties. Om te beginnen vindt u op de site agressievrijwerk.nl allerlei tips en handvatten voor veiligheid. Die informatie is ook zeer bruikbaar voor uw OR. In artikel 27 lid 1d van de Wet op de onder-

nemingsraden (WOR) vindt u uw instemingsrecht bij het arbobeleid terug.

Irriteren

Maar ook artikel 28 lid 1 WOR omschrijft uw stimulerende taak bij de naleving van de voorschriften van arbeidsomstandigheden. Daardoor is er een onmisbare rol voor uw OR weggelegd bij het bespreekbaar maken van agressie en geweld en

het stimuleren van beleid dat leidt tot een veilige werkomgeving. Uw inzet vergroot de kans van slagen, omdat het vanuit de werkvloer zelf komt.

In het kader links onder op deze pagina leest u meer over wanneer er sprake is van agressie en geweld op de werkvloer. In werkgerelateerde situaties bestaan er over het algemeen drie soorten geweld:

- 1 Verbaal geweld: (uit)schelden, discrimineren, grof taalgebruik, buitengewoon hinderlijk gedrag.
- 2 Psychisch geweld: dreigen met fysiek geweld, irriteren, voortdurend lastigvallen, binnendringen in de werkruimten, ander intimiderend gedrag.
- 3 Fysiek geweld: duwen, slaan, schoppen, mishandeling, diefstal, vernieling of beschadiging.

Onderzoek

Veel OR'en vinden het thema agressie en geweld belangrijk. Toch komt het sporadisch aan bod en is het meestal geen zelfstandig onderwerp op de agenda. Vaak wordt het thema pas actueel na een incident. Dit blijkt uit een enquête van CAOP in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken onder medezeggenschapsraden (MR'en) en OR'en. OR'en kregen vragen over hun ervaring met het thema agressie en geweld. Volgens de OR-leden spelen agressie en geweld een grotere rol bij de overheidssector dan in de marktsector. Ruim 70% van de OR-leden bij de overheid vindt dat agressie en geweld een (zeer) belangrijke rol speelt ten opzichte van 33% in de markt. Ruim 60% van de respondenten

Wat valt er wel en niet onder agressie en geweld?

Zorg dat er geen verwarring ontstaat over de vraag of iets wel of niet onder agressie en geweld valt. De gevolgen voor het slachtoffer moeten daarbij leidend zijn (zoals fysieke of psychologische schade). Ook als een werknemer zegt de ander maar 'een beetje' geduwd te hebben.

Schaal

Steeds meer organisaties kiezen hierbij voor een beleidsmatige aanpak. Uw or-

ganisatie doet dan altijd aangifte bij een bepaalde mate van geweld, om zo niet in een glijdende schaal te komen van wat wel en niet erg genoeg is. Het is dan niet relevant of een slachtoffer het incident zelf belangrijk genoeg vindt of dat hij de dader misschien wil ontzien. Een registratie op basis van objectieve gebeurtenissen geeft uw organisatie een betere kans om preventief beleid te ontwikkelen. Uw OR kan daarbij een rol spelen!

uit de overheidssector is van mening dat de werknemers in hun organisatie met regelmaat worden geconfronteerd met situaties van agressie en geweld. In de marktsector is dit slechts 19%.

Pesten

Met name OR'en in de overheidssector hebben behoefte aan aanvullende maatregelen tegen agressie en geweld. Daar hebben werknemers regelmatig te maken met agressie en geweld door klanten. Denk daarbij aan fysieke agressie (spugen en lichamelijk geweld), verbale agressie (schelden), maar ook intimidatie door leidinggevenden en collega's. In de marktsector ziet 29% van de OR'en graag extra maatregelen tegen agressie en geweld door leidinggevenden en collega's. In die sector rapporteren OR'en dat bij 36% van de organisaties werknemers te maken hebben met intimidatie en bij 26% van de organisaties is sprake van pesten. Zijn er cijfers hierover uit uw eigen organisatie beschikbaar, kijk dan

hoe die zich verhouden tot deze resultaten. Dat kan aanleiding geven om met uw OR snel actie te ondernemen. Medezeggenschapsraden in de overheidssector bespreken agressie en geweld vaker dan OR'en in de marktsector: 40% van de medezeggenschapsraden bespreekt het thema twee tot vijf keer per jaar terwijl het onderwerp bij ruim 40% van de OR'en het afgelopen jaar nooit op de agenda van het overleg heeft gestaan.

Curatief

Verder blijkt dat organisaties agressie en geweld vaak achteraf aanpakken en niet zozeer preventief. Beleid en ondersteuning zouden dan ook meer gericht moeten zijn op het voorkomen van agressie en geweld. Kijk daarom met uw OR hoe u agressie en geweld bespreekbaar en transparant kunt maken, let op de wijze waarop de organisatie dit oppakt zodat uw achterban zijn werk veilig kan doen. Om uw rol binnen uw organisatie te versterken, helpt het om op zoek te

Concrete hulpmiddelen

Wil uw OR weten wat anderen al hebben gedaan en hoe u dit thema snel oppikt, kijk dan op agressievrijwerk.nl voor concrete tools. Enkele voorbeelden:

- U wordt op weg geholpen met een agressiediagnosemodel om zelf de mate van agressie op de werkvloer te analyseren.
- U vindt concrete aanpakken binnen organisaties, zoals het inrichten van een veilige werkplek.
- Een agressiewijzer om als team tot gezamenlijke normen te komen.

gaan naar goede praktijkvoorbeelden (zie het kader hierboven), te kijken naar maatregelen in de organisatie, informatie te verzamelen over een veilige werksfeer en wetgeving, gebruik te maken van tips en tools over agressie en geweld, kennis uit te wisselen met andere raden en evaluaties van de beleidsvormen.

Aanbevelingen

Om de strijd met agressie en geweld preventief aan te gaan, vindt uw OR hier nog een aantal aanbevelingen op een rij:

- Inventariseer wat uw organisatie tegen agressie en geweld doet en of er voldoende inzet voor is.
- Maak incidenten zichtbaar door te werken aan registratie. Weet u de registratie te verbinden aan de ziektekosten, dan wordt duidelijk hoeveel zulke incidenten kosten.
- Zet het onderwerp in overleg met de directie vast op de agenda en neem het op in een sociaal jaarverslag.
- Neem agressie en geweld mee bij afspraken rondom de cultuur in de organisatie: communiceren over agressie en geweld hoort bij de dagelijkse gang van zaken in een organisatie.

Jo Scheeren, onderzoeker, Harry Hartmann, OR-trainer bij CAOP, e-mail: j.scheeren@caop.nl, h.hartmann@caop.nl. CAOP organiseert 13 september een webinar 'agressie en geweld'. Geef u op via opleidingen@caop.nl.

