

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

INZET VAN DE OR VOOR PRETTIGE ONGANGSVORMEN OP HET WERK

Sociaal en veilig

Een veilige sfeer en goede omgangsvormen met collega's vormen belangrijke voorwaarden voor werknemers om hun werk goed te kunnen doen. Deze elementen zijn onderdeel van de arbeidsomstandigheden in een organisatie en daarmee ook het werkterein van de OR. Als OR heeft u immers de taak om bij te dragen aan goede arbeidsomstandigheden.

Het tegengaan van of voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) op de werkvloer is een belangrijke voorwaarde om sociale veiligheid te creëren binnen een organisatie. Ongewenste omgangsvormen of gedrag zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie en pesten kunnen namelijk de bron zijn van PSA. Het kan leiden tot stress en de kans op langdurig ziekteverzuim vergroten.

In de handreiking Psychosociale arbeidsbelasting van de Stichting van de Arbeid (zie dearbocatalogus.nl) staat dat 24% van de werknemers in Nederland te maken heeft met ongewenst gedrag van collega's en leidinggevend. Het is dus een belangrijke zaak voor de on-

dernemingsraad (OR) erop te letten dat binnen de organisatie wordt vastgesteld of en hoe zich dit probleem voortdoet.

Risico's

De ondernemingsraad kan op verschillende manieren de nodige informatie achterhalen om de mogelijke risico's binnen de organisatie in kaart te brengen, bijvoorbeeld door onderstaande vragen te beantwoorden:

- Welke PSA-risico's zijn bekend binnen de sector of branche? Dit is te achterhalen via de brache- of sectorrapporten van Inspectie SZW en de arbodienstverleners die binnen de branche of sector actief zijn.

- Welke problematiek speelt er in andere sectoren of branches met vergelijkbare werksituaties?
- Zijn er onderwijs- of onderzoeksinstituten die specifiek onderzoek hebben gedaan naar de problematiek van PSA?
- Welke risico's zijn opgenomen in de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van de organisatie?

Gericht

Door vervolgens een matrix op te stellen waarbij langs de ene as de vormen van PSA staan en langs de andere as de bedrijfsprocessen, taken of handelingen, kunt u overzichtelijk in kaart brengen waar het mis gaat. Zo kunt u de bestuurder een mooi overzicht van risico's presenteren waarop hij het preventiebeleid kan baseren. Uw bestuurder moet op grond van de Arbowet expliciet beleid voeren ter voorkoming of beperking van PSA. Daarnaast is het instellen van een vertrouwenspersoon een belangrijk onderdeel van PSA-preventie en het PSA-beleid. Een jaarlijks geanonimiseerde rapportage van de vertrouwenspersoon

Agressie en intimidatie tegengaan met agressiewijzer

Een interessant middel voor teams waar problemen met agressie of intimidatie voorkomen, is de agressiewijzer. Deze methode vindt u op duidelijkoveragressie.nl/aan-de-slag-met-de-agressiewijzer. Het werkt als volgt:

- 1 Het team schrijft tijdens een sessie op welke concrete gedragingen er in teams allemaal kunnen voorkomen. Bijvoorbeeld: duwen, een beetje pesten, feedback, roddelen en vragen om

uitleg. Vervolgens laat hij alle gedragingen oplezen en scoren door het team op drie kleuren:

- groen (graag meer van in het team);
- oranje (twijfel);
- rood (kan niet).

- 2 De volgende stap is aangeven welke rode, groene en oranje gedragingen de teamleden vertonen en zo een totaalplaatje maken van de eigen goede en minder goede gedragingen.

- 3 De laatste stap van de methode is te bekijken wat het team aan deze diagnose gaat doen. Hoe houden ze de goede zaken vast en hoe gaan ze de slechte zaken tegen? En wat gaan ze doen met vaag (oranje) gedrag? Het is ook belangrijk om te bespreken hoe de resultaten vast te houden zijn na de sessie. Het doel is om in het team tot een norm te komen welke gedragingen wel en niet kunnen.

kan de OR overigens ook veel inzicht bieden in wat er speelt binnen de organisatie op het gebied van PSA en in hoeverre het beleid daar voldoende op inspeelt of aangepast moet worden.

Omgangsvormen

De vertrouwenspersoon kan een eigen werknemer zijn of hij kan extern ingehuurd worden. Heeft een werknemer een nare ervaring opgedaan met een collega, dan kan de vertrouwenspersoon een laagdrempelige eerste opvang en luisterend oor zijn. Overigens is de regeling rond vertrouwenspersonen instemmingsplichtig voor de OR. Er zijn twee gebieden waar vertrouwenspersonen zich op kunnen richten: integriteitschendingen of ongewenste omgangsvormen. Vertrouwenspersonen kunnen zich specialiseren in deze vormen of een combi-functie invullen. Omdat dit artikel gaat over omgangsvormen, gaat het hierna over de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (VPo).

Rol

De deur van de VPo staat open voor zaken zoals lastige situaties op het werk, gevoelens van onveiligheid, arbeidsconflicten die niet netjes afgehandeld worden en seksuele intimidatie maar ook privésituaties, zoals schulden of psychisch lijden. Zijn rol is vooral luisteren, stimuleren dat de melder voor zichzelf een oplossing vindt en hem bijstaan in vervolgstappen. De VPo kan de werknemer doorverwijzen naar een arts, psycholoog of eventueel een jurist. Hij kan ook een informele oplossing aandragen zoals het organiseren van een oplossend gesprek tussen de melder en de 'beschuldigde'.

Om vertrouwenspersonen van meerwaarde te laten zijn, is het belangrijk dat:

- de vertrouwenspersoon goed bekend is in de organisatie. Een introductie van de vertrouwenspersoon als onderdeel van een kennismakingsprocedure van nieuwe werknemers is bijvoorbeeld een effectief middel.
- de vertrouwenspersoon een onafhankelijke rol heeft en geen belangen



heeft in de organisatie. Zo kan bijvoorbeeld een HR-medewerker in een rolverstrengeling terechtkomen, vooral als hij zich concentreert op de goede naleving van de regels. Dat kan botsen met de luisterende rol. Dit geldt ook voor leidinggevenden en OR-leden, al er zijn organisaties waar dit juist goed werkt. Ook naar de bestuurder moet de vertrouwenspersoon geheel onafhankelijk zijn en activerend als dat nodig is. Zo kan de vertrouwenspersoon de bestuurder aanspreken op kritieke situaties zolang de identiteit van de werknemer die de melding maakte maar onbekend blijft.

- er een reëel aantal uren voor de werkzaamheden van de vertrouwenspersoon gebudgetteerd is. Blijkt dit aantal gereserveerde uren te weinig, dan moet het aantal uren worden uitgebreid.

Vanaf een middelgrote organisatie is het aan te raden om met meerdere vertrouwenspersonen te werken, zodat ze zaken aan elkaar kunnen overdragen

als dat nodig is, bijvoorbeeld als ze zich niet competent voelen om ondersteuning te bieden in een specifieke situatie.

Preventief

Naast het inzetten van een vertrouwenspersoon zijn er nog een heel aantal andere maatregelen die de bestuurder preventief kan en moet inzetten (zie ook kader) zoals scholing van werknemers om zich assertiever op te leren stellen, protocollen voor grensoverschrijdend gedrag, omgang op de agenda van werkoverleggen zodat het een structureel punt van gesprek is. Ontbreken dit soort maatregelen maar zijn er wel spanningen binnen de organisatie, dan kan de ondernemingsraad met de bestuurder en de HR-afdeling een verkennend gesprek voeren over sociale veiligheid tijdens de overlegvergadering.

*Harry Hartmann, trainer bij het COAP,
e-mail: h.hartmann@coop.nl,
tel: 06 22 71 97 52*