



Themadag Wijzigingen in de Arbowet en de aanpak van pesten op het werk

24 maart 2017, Nieuwegein

SBI Formaat in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Ter introductie

Op 24 maart organiseerden SBI Formaat en het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (SZW) een bijeenkomst voor ruim 150 ondernemingsraadleden over de wijzigingen in de Arbowet en pesten op het werk. Ook waren preventiemedewerkers en vertrouwenspersonen aanwezig.

Ondernemingsraadleden kunnen voor deze onderwerpen aandacht vragen in hun organisatie, de werkgever vragen om hier goed beleid op te voeren en gebruik maken van hun advies- en instemmingsrecht. Zij spelen daarmee een belangrijke rol in het stimuleren van gezond en veilig werken. De deelnemers waren afkomstig van zowel organisaties waar arbobeleid al goed op de kaart staat, als daar waar nog veel moet gebeuren. Er was een diversiteit aan sectoren vertegenwoordigd: zorg, transport, industrie, journalistiek, gemeenten, scholen, enz.

De ochtend ging over de wijzigingen in de Arbowet die vanaf 1 juli 2017 in werking treden. Het betreffen onder andere wijzigingen rondom de positie van de bedrijfsarts, de preventiemedewerker, betrokkenheid van werknemers en de introductie van een basiscontract. SBI Formaat riep OR leden op om vooral een actieve rol te pakken rond de arbeidsgerelateerde zorg.

Aansluitend vonden workshops plaats, waarbij verschillende aspecten werden uitgediept en vertaald naar de praktijk. Ook het uitwisselen van praktijkervaringen had zeker meerwaarde.

Het tweede deel ging over een goede aanpak van pesten op het werk. Een belangrijk onderwerp, want 1 op de 8 werknemers werd in 2015 gepest. Willem van Rhenen, hoogleraar Nyenrode en bedrijfsarts, ging in op het belang van het tegengaan van pesten op het werk. Als relaties op het werk beschadigd raken, zoals bij pesten het geval is, verdwijnt zingeving en wordt het werk een zware last. In de workshops werd ingegaan op het agenderen van pesten bij de bestuurders, het stimuleren van gewenst gedrag op de werkvloer, en de rolverdeling tussen de verschillende partijen. Ook werd de Roadmap voor OR leden gelanceerd, die SZW door TNO voor OR leden heeft laten ontwikkelen.

Gedurende de gehele dag werd benadrukt dat de OR proactief aandacht voor goed arbobeleid kan vragen; er is veel meer mogelijk dan vaak wordt gedacht. Uit de gestelde vragen bleek dat OR leden geholpen zijn door informatie over hun rechten en wat ze kunnen doen.

Programma
Welkom door Esther de Kleuver, directeur Gezond en Veilig Werken ministerie van SZW
Interactieve opening door dagvoorzitter Carolina Verspuij SBI Format
Videoboodschap van minister Lodewijk Asscher, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Toelichting op de wijzigingen in de Arbowet door Henri Géron, ministerie van SZW
Medezeggenschap en de gewijzigde Arbowet, Alex Daems, SBI Formaat
Ronde I en II met vier workshops over de wijzigingen in de Arbowet en de betekenis voor OR leden
Keynote speech: Het belang van een goede aanpak van pesten door Willem van Rhenen, Nyenrode
Ronde III en IV met vijf workshops over de aanpak van pesten en de rol van OR leden hierin

Onderstaand treft u het verslag van de dag aan. Dit verslag bestaat uit twee delen, een verslag van de plenaire gedeeltes en een verslag van de verschillende workshops. **In een aparte link zijn de presentatie weergegeven die de sprekers en workshopleiders hebben gebruikt.**

Deel 1: Plenaire gedeeltes

Welkom door Esther de Kleuver, Directeur Gezond en Veilig Werken van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

Esther de Kleuver heet alle deelnemers van harte welkom op deze Themadag voor leden van de Ondernemingsraden (OR leden) over de wijzigingen in de Arbowet en de aanpak van pesten op het werk. Zij geeft aan dat de OR een belangrijke rol kan spelen bij zowel de arbeidsgerelateerde zorg als de aanpak van pesten. Dat kan reactief als er klachten of problemen zijn. Maar zeker ook pro-actief om te voorkomen dat er problemen ontstaan. De OR kan eraan bijdragen dat er aandacht is voor deze onderwerpen en dat er door de werkgever goed op geacteerd wordt.

Doel van de wijzigingen in de Arbowet is preventie en arbeidsgerelateerde zorg te versterken. Met de wijzigingen in de Arbowet wordt onder andere de inspraak van de OR op arbozorg uitgebreid. Zo krijgt de OR instemmingsrecht op de persoon en positie van de preventiemedewerker.

Ten aanzien van pesten heeft de OR een belangrijke signalerende en agenderende rol ten aanzien van een goede werksfeer. De OR heeft instemmingrecht op het arbobeleid van de organisatie, dus ook op het beleid ten aanzien van pesten. Daarnaast kan de OR aandringen op en adviseren over goede voorzieningen ten aanzien van laagdrempelige zorg en klachtafhandeling voor slachtoffers van pesten. Op verzoek van SZW heeft TNO een Roadmap ontwikkeld die OR leden kan helpen bij de aanpak van pesten.

Esther de Kleuver spreekt de hoop uit dat deze Themadag de aanwezigen motiveert om binnen de eigen organisatie actief aan de slag te gaan met de onderwerpen arbozorg en de aanpak van pesten.

Interactieve opening met stellingen door dagvoorzitter Carolina Verspuij, SBI-Formaat

Carolina Verspuij opent de dag met een aantal stellingen.

Stelling 1: Het anonieme Arbeidsomstandigheden Spreekuur (AOS) is bij ons in het bedrijf nu al goed geregeld

Een enkele deelnemer is het eens met deze stelling. Een deelnemer noemt als goed voorbeeld dat het bij haar bedrijf mogelijk is op een alternatieve plek af te spreken met de bedrijfsarts. Op die manier is het echt anoniem. De meeste deelnemers zijn het niet eens met deze stelling. Er is dus nog werk aan de winkel!

Stelling 2: Onze bedrijfsarts geeft ook advies over preventieve maatregelen

Ongeveer een derde van de deelnemers is het eens met deze stelling. Als goed voorbeeld wordt een bedrijfsarts genoemd die op locatie komt kijken naar de werkomstandigheden van medewerkers.

Stelling 3: Het afgelopen jaar heeft de bedrijfsarts een beroepsziekte gemeld vanuit ons bedrijf

Een enkele deelnemer is het eens met deze stelling. Een deelnemer licht toe: er is wel een beroepsziekte gemeld, de organisatie is echter wel terughoudend in de communicatie hierover. Een aantal deelnemers geeft aan dit niet te weten.

Tip van de dagvoorzitter: Op www.arboportaal.nl/arbozorg staan filmpjes en factsheets over arbozorg en preventie en de wijzigingen in de Arbowet.

Videoboodschap van minister Lodewijk Asscher

In de videoboodschap vraagt minister Asscher aandacht voor de wijzigingen in de Arbowet. De videoboodschap is te bekijken via <https://www.arboportaal.nl/documenten/videos/2016/11/11/de-arbeidsomstandighedenwet-gaat-veranderen>.

Wijzigingen Arbowet, door Henri Géron - ministerie van SZW

Met de komst van de gewijzigde Arbowet gaat een aantal zaken veranderen. De gewijzigde Arbowet is er op gericht preventie en arbozorg in bedrijven te versterken. De bedrijfsarts krijgt een sterkere positie en de positie van de preventiemedewerker in het bedrijf wordt eveneens versterkt. Henri Gerón neemt de deelnemers mee in de wijzigingen van de wet en de gevolgen voor het arbobeleid. Het doel van de gewijzigde Arbowet is samengevat:

- Meer en betere contracten tussen bedrijven en Arbodiensten/bedrijfsartsen (28% van de bedrijven heeft nog geen contract (6% van de werknemers)
- Minder 'magere' contracten en meer aandacht voor preventie
- Het versterken van de samenwerking tussen zorgprofessionals
- Betere toegang tot de bedrijfsarts (momenteel heeft 11% van de werknemers geen vrije toegang tot de bedrijfsarts)
- Meer betrokkenheid van werknemers

Vraag uit de zaal: hoe verhoudt het recht op een second opinion zich tot de second opinion van het UWV?

Henri licht toe dat het recht op second opinion in de gewijzigde Arbowet een breder palet beslaat dan de second opinion bij het UWV. Het gaat om zowel de oorzaken van klachten als de preventieve kant. Het UWV oordeel is enkel gericht op de re-integratie na langdurige ziekte.

De presentatie van Henri Géron is toegevoegd.

Medezeggenschap en de gewijzigde Arbowet, door Alex Daems - SBI Formaat

OR leden hebben allerlei mogelijkheden om invloed uit te oefenen op het arbobeleid van de organisatie. Als gevolg van de wetswijziging zullen regelingen op het gebied van arbo in de organisatie gaan veranderen. De OR geeft hierover in de planfase een oordeel op basis van het **instemmingsrecht**. Vooraf kan de OR al betrokken zijn en invloed uitoefenen op de regelingen, opdat deze uitvoerbaar zijn in de praktijk van de eigen organisatie. Instemmingsrecht is een zware bevoegdheid die verandering van regelingen kan tegenhouden. Als dit het geval is, dan is er meestal een goede reden om over de bezwaren in gesprek te gaan. Een andere belangrijke bevoegdheid is het **actief uitwisselen van informatie**, de OR kan als intermediair fungeren tussen de werkvloer en de bestuurder. Tijdens en na de uitvoering heeft de OR een **toetsende rol**, werken de nieuwe regelingen in de praktijk en hebben ze het beoogde effect opgeleverd? Dit is belangrijke input om het beleid eventueel bij te stellen, dat is een verantwoordelijkheid van de werkgever. Voor de OR is het van groot belang goed samen te werken met de preventiemedewerker. Het komt vaak voor dat men niet bekend is met de preventiemedewerker en er nog veel vragen leven over deze rol.

Vragen

Vraag 1: Is er een regel die voorschrijft hoeveel preventiemedewerkers er moeten zijn per medewerker?

Dit is onderdeel van het advies dat uit de RI&E komt. Als het er niet in staat, kan u hier als OR-lid naar vragen. De verhouding is niet bij wet geregeld.

Vraag 2: Heeft de preventiemedewerker een rol in de uitvoering van de RI&E?

De preventiemedewerker kan bijdragen aan de uitvoering van de RI&E. Het toetsen van de RI&E moet gedaan worden door een onafhankelijk en gecertificeerd deskundige, zoals de bedrijfsarts. U heeft als OR-lid de rol om te toetsen of dit ook gebeurt. In het Arbobesluit is informatie opgenomen over de positie van de preventiemedewerker. De preventiemedewerker is zelfstandig en met behoud van onafhankelijkheid.

Vraag 3: Wie is de preventiemedewerker in een klein bedrijf?

In een organisatie tot maximaal 25 medewerkers is dit vaak de directeur, hij adviseert dan de medewerkers.

Vraag 4: Heeft de OR ook instemmingsrecht over de persoon die nu preventiemedewerker is?

Na de invoering van de gewijzigde Arbowet geldt het instemmingsrecht niet alleen voor de functie en taken, maar ook voor de persoon en de positionering van de persoon in de organisatie. Let wel, dit geldt pas als er een nieuwe preventiemedewerker komt. Als de gewijzigde Arbowet leidt tot wijzigingen van de regelingen, kan er een nieuwe situatie rondom de functie ontstaan en dit kan mogelijk impact hebben op de persoon en positionering. In dat geval wordt het instemmingsrecht van de OR van toepassing.

Vraag 5: kan de OR ook initiatief nemen bij de werkgever om een (andere) preventiemedewerker aan te wijzen?

De OR kan de werkgever attent maken op de wijzigingen n.a.v. de gewijzigde Arbowet. Daarbij kan de OR actief criteria meegeven waaraan de nieuwe situatie moet voldoen en aangeven wanneer de OR zal instemmen.

Vraag 6: Als in een organisatie een OR en een COR is, waar ligt dan het instemmingsrecht?

Dit is afhankelijk van het vraagstuk. Bij organisatiebrede wijzigingen ligt het instemmingsrecht in principe bij de COR. Gaat het om een organisatie onderdeel dan ligt het instemmingsrecht bij de OR. De nadruk ligt op het OR niveau, zo dicht mogelijk bij de werkvloer.

Vraag 7: Kan een verzuimcoördinator een goede preventiemedewerker zijn?

Dat is mogelijk, mits die functie als zodanig wordt gezien en als daar preventietaken zijn belegd. Preventietaken zijn benoemd in of te herleiden uit de RI&E. Er is een overgangperiode van een jaar waarin de organisatie de tijd heeft de regelingen en contracten aan te passen o.b.v. de gewijzigde Arbowet. Veel contracten zijn enkel gericht op re-integratie, de OR moet er op letten dat de functie van preventiemedewerker hier goed in wordt meegenomen.

Er zijn ook checklisten beschikbaar voor OR leden, die zijn op te vragen bij SBI Formaat.

De presentatie van Alex Daems is toegevoegd.

Workshopronde I & II – Wijzigingen in de Arbowet

Workshop	Titel	Meer lezen?
A	Voldoet uw organisatiebeleid aan de gewijzigde Arbowet?	Klik hier om direct naar pagina 7 te gaan
B	Het Arbonetwerk	Klik hier om direct naar pagina 9 te gaan
C	De rol en positie van de bedrijfsarts	Klik hier om direct naar pagina 10 te gaan
D	Voorbeeld goede praktijk	Klik hier om direct naar pagina 12 te gaan

Keynote speech 'Het belang van een goede aanpak van pesten' door Willem van Rhenen – Business Universiteit Nyenrode

Introductie

Willem van Rhenen is opgeleid als (klinisch) arts en heeft langdurige ervaring opgedaan als bedrijfsarts. In die hoedanigheid heeft hij onderzoek gedaan naar stress en de oorzaken ervan. Zijn proefschrift gaat over de weg van stress naar bevlogenheid. Bij vitaliteit kijkt men vaak naar voeding, rust en lichaamsbeweging. Willem stelt dat 'family' – dus de sociale factor - voor de vitaliteit wel eens belangrijker kan zijn dan de andere factoren. Hij ziet daarbij twee soorten families, de 'work family' en de 'private family'. Als een van beiden systemen verstoord is, raken mensen uit balans. Vandaag gaat het over de werksituatie. Een mens heeft daarbij behoefte aan zingeving. Er zijn drie basis behoeften die samengaan met zingeving: 1) de vaardigheid om te doen wat er gevraagd wordt 2) autonomie en voldoende verantwoordelijkheid en 3) verbinding – relaties. Pesten verstoort deze derde basisbehoefte, relaties worden gesaboteerd. Terwijl mensen die juist hard nodig hebben om betekenis te ontleen aan hun werk.

Willem van Rhenen deelt een verhaal over pesten op de werkvloer dat hij vond op www.pestten.nl. Dit is een website waar indrukwekkende verhalen staan van mensen die gepest zijn. In dit verhaal zien we hoe iets dat begon als 'een geintje' uiteindelijk uitmondde in pesten.

Pesten op de werkvloer

Willem van Rhenen geeft een aantal definities van pesten op de werkvloer zoals deze zijn gedefinieerd in de Arbowet, in academische literatuur en de Roadmap van TNO voor OR leden. Los van de definitie, de wetgeving is klip en klaar: pesten kan en mag niet. Hij wijst erop dat de OR vanuit de wettelijke basis veel mogelijkheden heeft om pesten op de werkvloer aan te pakken.

1,2% van de werknemers wordt vaak tot zeer vaak gepest. Dat zijn ruim 80.000 getraumatiseerde collega's. 6,6% van de werknemers wordt regelmatig gepest, goed voor 480.000 collega's. De kans is dus groot dat een OR-lid het ook tegenkomt.

Het is op basis van de definitie wel eens lastig om te bepalen of iets nu wel of niet pesten is. Het uitgangspunt zou moeten zijn dat de gepeste altijd gelijk heeft. Als iemand aangeeft zich gepest te voelen moet dit gedrag radicaal stoppen. De intentie tot pesten (wat onderdeel is van de academische definitie) wordt vaak ontkend door de dader, daar zit het dilemma in dit topic. Er moet echter altijd gereageerd worden. 'Het valt wel mee' mag nooit een antwoord zijn. Als iemand het gedrag van de ander ervaart als pesten hebben OR leden en collega's de rol daar op te acteren.

*"Pesten kan subtiel zijn. Denk aan **negeren**, is dat nu pesten of arrogantie? Directeuren doen dit veelvuldig! Wat doet u als een medewerker hiermee naar u toe komt? Maak mensen hiervan bewust en neem het serieus. **Roddelen**; realiseert u zich wat voor impact dit kan hebben? Dit kan niet in een bedrijfscultuur en hier moet u niet aan meedoen. **Spullen afpakken**; dit lijkt iets kleins maar kan een laatste druppel zijn die mensen over de streep trekt naar ziekte."*

Risicofactoren

Op individueel niveau is er geen typerend persoonlijkheidsprofiel als het gaat om pesten. Iedereen kan gepest worden en iedereen kan een pester zijn. Op organisatieniveau is er een aantal risicofactoren:

- Geregeld met elkaar moeten interacteren
- Onderlinge afhankelijkheden / weinig autonomie
- Saai, monotoon en betekenisloos werk

- Laissez-faire leiderschap
- Hiërarchische/competitieve organisatiecultuur
- Gebrekkige communicatie
- Reorganisatie
- Slechte werksfeer bepalende factoren

Er zijn mooie vragenlijsten beschikbaar om hier zicht op te krijgen voor uw eigen organisatie (Negative Acts Questionnaire). Ga ook af en toe de organisatie in en vraag mensen 'heb jij wel eens mensen gezien die pesten?'. U zult verrast zijn, het gebeurt meer dan u denkt.

Effecten van pesten op de werkvloer

Pesten op de werkvloer heeft een groot effect. Het leidt tot burn-out klachten, verzuim, lage tevredenheid en een hoog verloop. Alleen al de 4 miljoen extra verzuimdagen die dit oplevert kost de samenleving 1 miljard euro. Daar komen nog veel kosten bij doordat de productiviteit lager wordt, er kosten komen voor verzuimbegeleiding en juridische kosten.

Slotpleidooi: wat kunt u als OR doen?

"Zorg ten eerste voor normale omgangsvormen, een gezonde bedrijfscultuur is de basis. Realiseert u zich ten tweede dat iedereen een verantwoordelijkheid heeft. Niet alleen de directie moet iets doen. Elke medewerker heeft een rol om in te grijpen. Durf het te benoemen en mensen te mobiliseren. De OR kan een rol pakken in het tot stand komen van goed beleid, inclusief duidelijke sancties.

Wat mij betreft wordt dit een zero-tolerance beleid, dat heeft gewerkt bij het thema bedrijfsongevallen en moeten we ook bij pesten voor elkaar krijgen. U bent belangrijk om bewustwording te creëren zodat slachtoffers weten waar ze terecht kunnen. U kunt de leiding vragen een rol te nemen in dit vraagstuk. Draag richting collega's uit dat het van belang is elkaar te steunen en aan te spreken. Als het gaat om de rol van de bedrijfsarts, die moet altijd luisteren en nooit twijfelen aan een verhaal. Gaat de arts niet mee: ga daar als OR niet zomaar mee akkoord en laat hem of haar verantwoording afleggen.

Tot slot, zorg voor verbinding. Verbinding tussen collega's en met de leiding. Op die manier werken we weer aan zingeving. En als de zingeving terugkomt gaat iedereen lekker werken en is er geen behoefte aan pesten. Mijn vak is 'bevlogenheid' en als u zorgt voor voldoende competenties en autonomie en een goede 'work family', dan knalt u als geen ander."

De presentatie van Willem van Rhenen is toegevoegd.

Workshopronde III & IV – De aanpak van pesten op het werk

Workshop	Titel	Meer lezen?
F	Aandacht voor gewenst gedrag: hoe hoort het eigenlijk?	Klik hier om direct naar pagina 14 te gaan
G	De aanpak van pesten: wie heeft een rol?	Klik hier om direct naar pagina 16 te gaan
H	Het agenderen van ongewenste omgangsvormen op het werk	Klik hier om direct naar pagina 18 te gaan
I	Roadmap voor OR leden aanpak pesten	Klik hier om direct naar pagina 20 te gaan
J	Theaterworkshop 'Het gesprek met de bestuurder'	Klik hier om direct naar pagina 22 te gaan

Deel 2: Workshops

Workshopronde I & II – Wijzigingen in de Arbowet

Workshop A - Voldoet uw organisatie aan de gewijzigde Arbowet?

Wendy Roescher - SBI Formaat

Samenvatting

In deze workshop keken alle deelnemers naar de dienstverlening van hun arbodienstverleners/ bedrijfsarts en wat er in het contract staat. Voldoet dit al aan de wetgeving? Veel mensen weten eigenlijk niet wat er in het contract staat dus dit is een belangrijk actiepoint om uit te zoeken. Verder zijn veel tips gegeven over hoe OR leden vanuit hun rol de arbodienstverlening kunnen verbeteren.

Presentatie en discussie

Momenteel behoren de volgende zaken tot de verplichte onderdelen in het contract met de arbodienstverlener(s):

- Advisering over begeleiding van zieke werknemers
- Ondersteuning bij re-integratie
- Uitveren of toetsen van de RI&E
- Uitvoering PAGO (periodiek, arbeid gezondheidkundig onderzoek) of PMO
- Eventuele aanstellingskeuringen

In de voorgestelde wetswijziging worden meer taken verplicht gesteld om op te nemen in het contract met de arbodienstverlener(s). Onderstaande zaken komen erbij:

- De bedrijfsarts heeft de mogelijkheid om de werkplek te bezoeken
- Alle medewerkers krijgen de gelegenheid een bedrijfsarts te consulteren
- De bedrijfsarts heeft overleg met de medezeggenschap
- De bedrijfsarts heeft ruimte voor het melden van beroepsziekten
- De werknemer kan een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts
- Meer ruimte voor preventie, o.a. overleg met de preventiemedewerker
- Er komt een onafhankelijke klachtenregeling voor zelfstandige bedrijfsartsen

Eerste opdracht voor deelnemers aan de workshop: Hoe beoordeel je de arbodienstverlening nu en in 2017. En wat staat er in het huidige contract?

Vragen workshopleider:

- *Wie heeft (veel) contact met de Arbodienst/Bedrijfsarts?*
Ca 50% van de deelnemers in de tweede ronde geeft aan dit te hebben.
- *Wie heeft zicht op het contract met de Arbodienst?*
Ca 15% van de deelnemers in de tweede ronde geeft aan enig inzicht te hebben.
- *Wat vind je van de huidige dienstverlening?*
Ca 1/3 van de deelnemers in de eerste ronde is tevreden, 1/3 geeft aan dat het beter mag, 1/3 heeft geen beeld.

Overige besproken punten:

- Soms wordt ervoor gekozen om de begeleiding van de zieke door de leidinggevende te doen (eigen regie model). De bedrijfsarts is dan partij als 'derde' of als er problemen zijn (en bij de wettelijke bepalingen). Hier zijn goede ervaringen mee (minder snel escalatie) maar er kunnen ook nadelen zijn vanwege vermenging van rollen.

- Als OR is het goed jezelf de vraag te stellen: wat is het verzuimbeleid, wat vinden we belangrijk, welke dienstverlener hoort daarbij? Soms is er onvrede over de dienstverlening vanuit de Arbodienstverlener. In veel gevallen blijkt dan het contract 'te mager'. Als OR heb je instemmingsrecht bij de wijziging, verlenging of vernieuwing van het contract. Ivm de gewijzigde Arbowet moet OR zich oriënteren op: wat moet worden aangepast in het contract met onze Arbodienstverlener. Verschillende aanwezigen hebben enkele ervaringen.
- Als er al een contract is, hoeft dat niet per juli 2017 gewijzigd te worden. Het contract moet bij het eerstvolgende moment en tenminste na een jaar, dus uiterlijk juli 2018 voldoen aan de wetgeving.
- Een van de aanwezigen geeft aan de bedrijfsarts te hebben gevraagd een 'ideaal profiel' op te stellen: 'wat zou de bedrijfsarts zelf willen om de dienstverlening te kunnen leveren?'. De OR probeert dat nu te implementeren i.o.m. de bestuurder.
- De bedrijfsarts adviseert zieke werknemers en kan ook HR adviseren. De bedrijfsarts kan (en zal straks) preventief adviseren maar ook bij re-integratie. De taken van de bedrijfsarts zijn heel breed en dit alles moet anoniem gebeuren. Dus niet over medische gegevens communiceren.

Tweede opdracht betreft de interne preventiemedewerkers in 2017 (alleen in de eerste ronde gedaan)

- In de gewijzigde Arbowet is er naast instemming door de OR op de taken en positie van de preventiemedewerker ook instemming op de persoon en positie van de preventiemedewerker. Om hier effectief gebruik van te kunnen maken is het voor de OR van belang om eerst haar eigen visie op de preventiemedewerker in kaart te brengen.
- Bijna alle deelnemers geven aan de preventiemedewerker te kennen. Soms is er geen preventiemedewerker of zijn de taken over verschillende mensen verdeeld. De preventiemedewerker kan centraal of decentraal zijn maar het is wel belangrijk dat hij veel op de werkvloer komt.
- De preventiemedewerker hoeft niet gediplomeerd zijn. De RI&E is leidend. Afhankelijk van de uitkomsten maak je de keuzes. Bijvoorbeeld op basis van de risico's moet de preventiemedewerker expertise hebben.

Tips en aandachtspunten

- Zorg dat je als OR regelmatig (minimaal 1x per jaar) contact hebt met de Arbodienst. Heb het over hoe het gaat, welke trends zijn er, zijn er beroepsziekten? Wat heeft de bedrijfsarts daarmee gedaan? Is het open spreekuur bezocht en wat zijn de trends daarbij? Vorm een beeld. Dit kan door het gesprek met de bedrijfsarts/arbodienst, maar vraag ook de werknemers naar hun ervaringen. Zo toets je je beeld.
- Zorg dat je het contract in handen krijgt zodat je weet wat erin staat. Denk als OR na over wat je erin wil. Uiteindelijk moet je als OR ook instemmen met de inhoud van het contract. Wees dus kritisch en zorg dat je een goed beeld hebt.
- Pas op, contracten worden vaak stilzwijgend verlengd dus zorg dat dit op tijd aangepast wordt.
- Denk na over de second opinion en wie dat gaat uitvoeren.
- Zorg dat de preventiemedewerker genoeg feeling met de werkvloer heeft.

Workshop B. Het Arbonetwerk

Alex Daems, SBI Formaat

Samenvatting

Om invloed op het arbobeleid uit te oefenen is het belangrijk om als OR een goed netwerk te hebben met verantwoordelijken en deskundigen. Hoe is de samenwerking met de preventiemedewerker? Is de OR in gesprek met de bedrijfsarts? Hoe is het contact met de achterban? Tijdens deze workshop is besproken hoe de OR deze samenwerking en invloed kan optimaliseren.

Presentatie en discussie

Inzichten uit het verhaal van Alex

- Als OR neem je deel in het Arbonetwerk op basis van Wet op de Ondernemingsraden. Belangrijk onderdeel daarvan is het 'Onderling Beraad'. Dat geeft recht om de achterban te raadplegen, overleg met collega's te hebben, interne en externe deskundigen te raadplegen en kennis te nemen van de arbeidsomstandigheden. Het raadplegen van de achterban kan informeel (gesprekken) en georganiseerd (enquêtes, MTO, etc.). Daarvoor dient minimaal 60 uur ter beschikking te staan. Sommige bedrijven hanteren maximaal 60 uur, dat is onterecht.
- De OR bespreekt met de bestuurder de arbozaken. De bestuurder agendaert en geeft informatie. In de praktijk komt het ook voor dat een intern deskundige, zoals de preventiemedewerker, de OR namens de werkgever actief informeert. De OR agendaert ook eigen punten en kan informatie aanreiken (bijv. op basis van enquêtes, etc.). Kijk als OR goed naar de eigen agendapunten, stel de juiste vragen en bied informatie die nodig is om zaken goed te agenderen.
- De OR kan terugvallen op en samenwerken met de VGW(M) commissie (veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu). Dit is een vaste commissie waarin professionals zitting hebben en afstemming en overleg kan plaatsvinden. Soms is ook een Arbo-commissie actief, die rapporteert aan de bestuurder. De OR heeft daarin een afvaardiging. De structuur is belangrijk voor goede afstemming en procedures.
- Er zijn diverse interne actoren in het arbobeleid waar de OR een relatie mee heeft: directie, management, HR, veiligheidsdeskundige, preventiemedewerker/Arbo-coördinator, werknemers. Preventiemedewerkers hebben een wettelijke basis. Zij stellen ook de RI&E op. In de RI&E staan ook de arbozaken, inclusief pesten en ongewenste omgangsvormen. In kleine bedrijven is de directeur vaak zelf de preventiemedewerker.
- Er zijn ook externe actoren in het arbobeleid waar de OR mee te maken heeft, zoals de Arbodienst, Inspectie SZW, UWV, Vakbond en de externe vertrouwenspersoon. De OR heeft instemmingrecht op het contract met de Arbodienst.

Tips en aandachtspunten

- Sommige bedrijven hanteren maximaal 60 uur voor het 'Onderling Beraad'. Dat is onterecht.
- Let bij het onderlinge beraad op privacy, bespreek geen individuele gevallen!
- Kijk goed naar de eigen agendapunten, stel de juiste vragen en bied informatie die nodig is om zaken goed te agenderen.
- De mandaten en formele rollen (taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden) van de VGWM-commissie moeten goed bewaakt worden. Ook al heeft de OR geparticipeerd in voortraject, de uiteindelijke besluitvorming vindt plaats in de OR.
- De RI&E moet getoetst worden door een gecertificeerde expert, de OR kan daarop toezien.
- Preventiemedewerker, Arbo-coördinator, KAM-er, zijn termen voor dezelfde rol/functie.
- Als OR heb je instemmingrecht op het contract met de Arbodienst.
- Ga in de samenwerking na wat je als OR te bieden hebt aan de diverse stakeholders.

Workshop C - De rol en positie van de bedrijfsarts

Nicole Pikkemaat, SBI Formaat en Femke van Leeuwen, bedrijfsarts

Samenvatting

In deze workshop gingen de deelnemers in gesprek met de bedrijfsarts en konden zij thema's aankaarten waar zij in hun dagelijkse werkzaamheden als OR lid tegenaan lopen. Het doel van de workshop was te stimuleren dat de OR leden in de toekomst vaker in gesprek gaan met hun bedrijfsarts, mede omdat zij de rol die ze hierin kunnen vervullen vaak onderschatten. Op de agenda stonden:

- Samenwerking van de OR met de bedrijfsgezondheidszorg en preventiemedewerker
- Ziekteverzuimbegeleiding
- Melding van een beroepsziekte door de bedrijfsarts aan het Nederlands Centrum van Beroepsziekten
- Preventie
- Second opinion

Presentatie en discussie

Inzichten uit het verhaal van de bedrijfsarts

- De bedrijfsarts geeft aan dat regulier overleg met de OR zinvol en belangrijk is. Zij wil graag van de OR horen wat er speelt en wat er (niet) goed gaat. Sommige OR leden geven aan geen gesprek met de bedrijfsarts te hebben, sommigen gaan eens per jaar in gesprek met de bedrijfsarts. Daar valt dus nog winst te behalen.
- Met ingang van de gewijzigde Arbowet heeft iedere bedrijfsarts een open spreekuur. Medewerkers moeten de bedrijfsarts dan rechtstreeks kunnen benaderen. Het is belangrijk dat de bedrijfsarts goed toegankelijk is.
- Als deze gewijzigde wet ingaat, verandert er veel, de OR moet zich inspannen om een goede naleving van deze wet te garanderen. Sommige OR leden geven aan dat zij moeite hebben met taakdelegatie naar anderen dan de bedrijfsarts, omdat je op deze manier de bedrijfsarts nog minder ziet. De bedrijfsarts roept OR leden op vooral met deze mensen in gesprek te gaan, omdat zij een belangrijke rol vervullen, zeker nu het tekort aan bedrijfsartsen groeit.

Inzichten uit de discussie

- Er is vaak een slechte acceptatie van de leidinggevendenden bij een ziektemelding. Het trainen van leidinggevendenden is belangrijk zodat zij goed om leren gaan met ziekteverzuim en de gesprekken die daarover gevoerd worden met de werknemer. Niet de vraag 'wat is er aan de hand?', maar de vraag 'hoe is het met je?', is de juiste vraag die ook recht doet aan de bescherming van de privacy.
- T.a.v. de kosten, werd een voorbeeld genoemd waarin de werkgever het eigen risico van de ziektekostenverzekering vergoedt bij beroepsgerelateerde klachten.
- Deelnemers vragen zich af of de werknemer zelf de reiskosten moet betalen om de bedrijfsarts te bezoeken als hij niet in staat is om met eigen vervoer te reizen en de werkgever geen vervoer regelt. Antwoord hierop is dat dit een onderwerp is waar OR afspraken over kan maken met de werkgever.
- De bewaartijd en het beheer van de medische bedrijfsgezondheidskundige dossiers is een issue. De bewaartijd is afhankelijk van de risico's waaraan men blootstaat. Bij gevaarlijke stoffen (asbest) is de bewaartijd 30-40jr. Een medewerker gaat over zijn eigen dossier. Dit is een onderwerp van gesprek met de arbodienstverlener.
- Als minimaal richtsnoer zou voor het bezoeken van de werkplek door de bedrijfsarts, 6 tot 10 uur per jaar moeten staan om deze taak voldoende op te pakken zoals de gewijzigde wet beoogt.

Tips en aandachtspunten

- De OR kan zijn rol versterken door het gesprek aan te gaan met HRM en de bedrijfsarts en door invulling te geven aan het instemmingsrecht bij het afsluiten van het contract met de arbodienst of bedrijfsarts.
- Het is van belang dat OR leden betrokken worden bij het aanstellen van bedrijfsartsen en dat zij het contract met de bedrijfsarts kennen.
- Evalueer het contract met de bedrijfsarts al na het eerste half jaar, samen met de bedrijfsarts of arbodienst.
- Er lag een handige vragenlijst op de stoelen met mogelijke vragen die een OR kan stellen aan de bedrijfsarts. Deze vragenlijst is toegevoegd.

Workshop D - Voorbeeld goede praktijk

Carolina Verspuij, SBI Formaat en Ria van der Kamp, preventiemedewerker

Samenvatting

In deze workshop vertelde een preventiemedewerker hoe ze haar rol als preventiemedewerker invult bij een GGZ instelling. De groep ging in gesprek over de rol van de OR en de preventiemedewerker bij het ontwikkelen en implementeren van beleid.

Presentatie en discussie

Stellingen

De workshopleiders leggen een drietal stellingen voor aan de groep:

- *In mijn organisatie is de preventiemedewerker in staat zijn/haar werk goed te doen.*
Ongeveer 50% van de deelnemers is het hiermee eens. Een deelnemer noemt als goed voorbeeld dat er fulltime preventiemedewerkers zijn vrijgesteld die o.a. bijdragen aan de RI&E en een beleidsplan.
- *Ik heb als OR-lid regelmatig overleg met de preventiemedewerker.*
Ongeveer 10% van de deelnemers is het hiermee eens. Het is de vraag hoe vaak overleg wenselijk is. De wet zegt hier niks over. Dit is iets dat per organisatie bepaald moet worden.
- *Ik heb in het verleden instemming gegeven op de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de preventiemedewerker*
1 deelnemer is het hier mee eens. Terwijl dit in de huidige wet al mogelijk is. Met de komst van de gewijzigde Arbowet komt daar ook instemming met de persoon en positie bij. Dit instemmingsrecht is er pas als het beleid wijzigt.

Rol van de preventiemedewerker

Ria is tien maanden geleden aangenomen als preventiemedewerker. Bij haar sollicitatie was ook de OR betrokken. Dit draagt bij aan de samenwerking, vanaf het begin kennen en waarderen ze Ria. Ria heeft een breed takenpakket gericht op het uitrollen van een Arbozorgsysteem. Haar rol houdt in:

- Bijdragen aan de RI&E. De uitvoering wordt gedaan door de medewerkers zelf, in het kader van eigen regie. Zij vullen zelf een aantal vragenlijsten in (PSA, veiligheid, checklists agressie en fysieke belasting, etc.) en daarop volgen dialoogsessies. Ze zijn nog nooit zo betrokken geweest bij het onderwerp.
- Ontwikkelen van het Arbozorgbeleid (incl. PSA). Er is een meerjarenbeleidsplan ontwikkeld.
- Het ondersteunen van ergo coaches en vertrouwenspersonen
- Contacten onderhouden met de bedrijfsarts
- Implementeren van 'veilig incidenten melden'. Dit is een digitaal systeem om incidenten te melden. Deze worden geanalyseerd en op basis daarvan worden verbeteringen doorgevoerd op de werkplek.

Bij de GGZ instelling is gekozen om het thema Gastvrijheid centraal te zetten. De kans op incidenten (denk aan agressie) is namelijk groter als de gastvrijheid niet goed is. Rapporteren aan het MT doet Ria via het hoofd P&O. Wel presenteert zij regelmatig een rapportage in het MT. Er is veel betrokkenheid bij het MT rondom dit thema.

Onafhankelijkheid rol preventiemedewerker

- Er is discussie over de onafhankelijke rol van de preventiemedewerker. Kan hij/zij wel ook degene zijn die de RI&E maakt als hij/zij ook onderdeel is van de afdeling P&O? Sommige deelnemers denken dat de objectiviteit beter gewaarborgd is vanuit een arbodienst.

- Ria geeft aan dat zij bewust omgaat met haar positie en zo onafhankelijk mogelijk blijft binnen P&O. Dit vraagt wel bestuurders die hier goed mee omgaan. De preventiemedewerker heeft ontslagbescherming.
- De onafhankelijkheid is daarnaast geborgd doordat een onafhankelijk deskundige de RI&E moet toetsen. Het kiezen van deze deskundige valt onder het instemmingsrecht van de OR.

Tips en aandachtspunten

- Zorg dat de preventiemedewerker regelmatig in overleg gaat met het MT, op die manier is het eenvoudiger te agenderen. Daarnaast is het van belang genoeg aanwezig te zijn op de werkvloer.
- Neem de positie en taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de preventiemedewerker op in de regeling.
- Maak als OR onderdeel uit van de sollicitatieprocedure van de preventiemedewerker, sluit aan bij gesprekken.
- Neem de gewijzigde wet al in acht bij sollicitaties vóór 1 juli
- Geef medewerkers een rol in de uitvoering van de RI&E om meer betrokkenheid te krijgen
- Gebruik de RI&E als moment om de deskundigheid van de preventiemedewerker te beoordelen
- De OR heeft instemmingsrecht op de wijze van uitvoering van de RI&E, bijv. wie hieraan meewerken.

Workshopronde III & IV – De aanpak van pesten op het werk

Workshop F - Aandacht voor gewenst gedrag, hoe hoort het eigenlijk?

Nicole Pikkemaat, SBI Formaat

Samenvatting:

De workshop gaat over ongewenst en gewenst gedrag. In groepjes gaan we het gesprek aan over gewenst en ongewenst gedrag in je eigen organisatie. Ongewenst gedrag is niet altijd bewust gedrag. Belangrijkste les daarom; als iets ongewenst is (bij jezelf, of bij een collega) zeg er dan meteen wat van, in de IK-boodschap! Door positieve aandacht te geven kan je een groot verschil maken, dus geef eens wat vaker een compliment. Ondernemingsraadleden kunnen het belang van aandacht voor gewenst gedrag onderstrepen en vragen om beleid op dit onderwerp in de organisatie.



Presentatie en discussie

Aandachtspunten voor positief gedrag in organisaties:

- Aandacht in de dagelijkse werkzaamheden voor ‘voelen’ en ‘bedoelen’.
- Ongewenst gedrag is meestal niet intentioneel. Er is veel ruis in communicatie en die moet je voorkomen. Als niemand er wat van zegt, dan verandert er niks.
- Er niks van zeggen maakt normaal: dus signaleer en maak het bespreekbaar
- Iedereen heeft een rol: dader, slachtoffer, omstander. Omstanders zijn belangrijk: kijk niet weg en laat je horen, steun elkaar.
- Goede gesprekken voeren: open vragen stellen, complimenten geven, waardering uiten.

Soms is het lastig als er onverwachts iets negatiefs gebeurt en collega's niet ingrijpen. Wat doe je dan? Er is soms geen aanspreekcultuur. Gewenst gedrag kan hierbij helpen. Maar pak ook de bron aan. Gedragsregels kunnen helpen om samen vast te stellen wat normaal is en wat niet. Spreek elkaar zoveel mogelijk meteen aan. Een angstcultuur is schadelijk voor iedereen die er werkt en voor de organisatie zelf.

Er is soms groot verschil in culturen:

- Omgangsvormen zijn ook context afhankelijk. De bedrijfscultuur kan verschillen tussen soorten organisaties (groot/klein) en sectoren, resp. verschillen per soort werk (werkplaats/kantoor).
- Ongewenste omgangsvormen zijn echter nooit acceptabel. Spreek elkaar hierop aan en corrigeer elkaar.

Wat kan je vanuit de organisatie doen?

- Voorlichting gericht op bewustwording, waar kan je terecht?
- Leidinggevendens hebben een belangrijke rol: herkennen signalen, bespreekbaar maken, interventies gericht op leidinggevendens of omstanders. Je moet het vóór zijn want als het escaleert dan wordt het steeds moeilijker. Daar kan de leidinggevende een rol in spelen.
- Maak iets wat niet gewenst is ook meteen bespreekbaar.

- Creëer een veilige en laagdrempelige meldcultuur.
- Zorg dat er aandacht is voor gewenst gedrag.
- Biedt ruimte voor 'mopperen' én 'opperen'.
- Werk aan belangrijke randvoorwaarden: creëer een goed ecosysteem.
- Vier successen. Organiseer aandacht. Bijvoorbeeld in het werkoverleg. Bied ruimte voor intervisie.
- Ook is het een optie om aandacht voor pesten terug te laten komen als vast item in de functioneringsgesprekken in het team respectievelijk van de leidinggevende.

Hanteer als OR een helder proces:

- Maak ongewenst gedrag bespreekbaar, ook in de OR.
- Voer de dialoog met de bestuurder.
- Maak ongewenst gedrag kenbaar.
- Als het escaleert, kun je schorsen, om aan te geven dat het menens wordt.
- In uiterste geval is het mogelijk een melding te doen bij de Inspectie SZW

Wees als OR een team:

- Kijk naar de talenten binnen de eigen OR, wie is waar goed in?
- Benut elkaars talenten en onderscheiden stijlen (benut elkaars verschillen)
- Als het spannend wordt: blijf elkaar steunen.

Tips en aandachtspunten

- OR: draag gewenste omgangsvormen ook zelf uit.
- Gebruik je instemmingsrecht en adviesrecht.
- Energiegevers en energieslurpers. Heb hiervoor aandacht. Zowel op individueel niveau als op organisatieniveau.
- 'Tone of the top' is belangrijk. Draag het uit en leef ernaar (geef het voorbeeld).
- Een veilige, onafhankelijke en laagdrempelige meldcultuur is belangrijk.
- Vroeg signaleren is van belang en als er sprake is van duidelijk ongewenst gedrag (herhaald en/of bewust) dan direct oppakken en doorpakken.

Workshop G - De aanpak van pesten, wie heeft een rol?

Alex Daems, SBI Formaat

Samenvatting

In deze workshop staat centraal wie welke rol heeft in de aanpak van pesten. Pesten valt onder PSA (Psycho Sociale Arbeidsbelasting) en heeft daarmee een aantal wettelijke grondslagen, t.w. Arbowet, Arbobesluit en het Burgerlijk wetboek (zorgplicht werkgever). Aan het einde van de workshop werd de deelnemers gevraagd de situatie rondom pesten in de eigen organisatie in beeld te brengen, voorzien van actoren en de onderlinge relaties. Per tafel kon men op basis daarvan met elkaar in discussie.

Presentatie en discussie

De **Arbowet** zegt onder andere dat de werkgever verplicht is beleid te voeren op het gebied van PSA. Onder PSA vallen onderwerpen als seksuele intimidatie, agressie & geweld, pesten, discriminatie, werkdruk. Vanuit het perspectief van voorkomen hebben zowel de preventiemedewerker als de bedrijfsarts hierbij een belangrijke rol.

Het **Arbobesluit** benoemt ook preventief beschermende maatregelen zoals het aanstellen van een vertrouwenspersoon, het opstellen van een gedragsprotocol, training van werknemers en leidinggevenden, het hebben van een klachtenregeling, registratie van incidenten en rapportage daarover. Tot slot is opvang na incidenten van belang.

Deelnemers geven aan dat de drempel om naar een klachtencommissie te gaan soms wel hoog is. Bovendien wordt niet elke klacht in behandeling genomen. Anderzijds maakt de 'gepeste' zichzelf ook kenbaar met het indienen van een klacht en wordt daarmee kwetsbaar. Het is daarom van belang dat de klachtenprocedure anoniem én laagdrempelig is.

In het **Burgerlijk Wetboek** is de zorgplicht van de werkgever vastgelegd. De werkgever is aansprakelijk als hij/zij in de zorgplicht tekort schiet, tenzij deze kan aantonen dat de zorgplicht wel is nagekomen.

In de workshop wordt een helder beeld gegeven van de diverse actoren en de stadia waarin zij betrokkenheid hebben bij het onderwerp pesten, en de wijze waarop ze daar invulling aan (kunnen) geven.

	Preventie	Signalering	Opvang	Interventie	Nazorg
Management	x			x	x
OR	x	x			
P&O/HR	x				
Leidinggevenden	x	x		x	x
Vertrouwenspersoon	x	x	x	x	x
Klachtencommissie				x	
Preventiemedewerker	x	x			
Bedrijfsarts		x			
Inspectie SZW	x				
Medewerker(s)	x	x	x	x	x

Over enkele punten vindt nog discussie plaats in de workshop:

- In 50% van de gevallen is de leidinggevende betrokken bij of oorzaak van het pesten. Wat dan te doen? Dan kan de vertrouwenspersoon (intern of extern) een mogelijkheid zijn of de bedrijfsarts.
- Belangrijk is dat de OR niet alleen betrokken is bij beleid en rapportage, maar er ook bovenop zit als het gaat om uitvoering: wat wordt er mee gedaan?
- De bedrijfsmaatschappelijk werker is belangrijk bij hulpverlening.
- Collega's zijn van belang vanuit de optiek van sociale steun, kijk niet weg!
- Training is niet alleen belangrijk voor werknemers (teams), maar ook voor de leidinggevende.
- Registratie van incidenten moet nauwkeurig gebeuren. Tegelijkertijd mag er niet teveel worden geregistreerd vanuit het bewaken van de privacy. Heb daar aandacht voor.
- De rol van de OR wordt gezien als toezien op kwaliteit van beleid en uitvoering en het bevorderen van adequaat beleid en uitvoering.
- Een mediator zou vaker ingezet kunnen worden respectievelijk kan een belangrijke rol vervullen ter voorkoming dat een bepaalde situatie escaleert.
- Gezien de vele actoren is het van belang om na te gaan wie de verschillende perspectieven en deelterreinen samen brengt. In de workshop wordt hierbij een belangrijke rol voor de preventiemedewerkers toebedacht.
- Tenslotte was er discussie over rol van de Inspectie SZW (ISZW). In welke mate geeft ISZW ook echt gevolg aan de melding van klachten en in hoeverre handhaaft zij hier op? Daarmee blijken wisselende ervaringen.

Tips en aandachtspunten

- Het onderwerp ongewenste omgangsvormen kan ook onderdeel worden gemaakt van het medewerker tevredenheids onderzoek (MTO). Soms aarzelen mensen om aan een MTO mee te doen (kwetsbaarheid). Vraagt vertrouwelijkheid en de juiste vraagstelling.
- Ook is de RI&E voor de OR een belangrijk aandachtspunt. Vooraf om risico's te identificeren, ook om risico's te registreren. Essentieel is vervolgens dat er ook iets gedaan wordt met de uitkomsten. OR moet daarop toezien!
- ISZW heeft een Zelfinspectietool (www.werkdrukenongewenstgedrag.zelfinspectie.nl). Door het doorlopen van een digitale vragenboom kan de situatie in kaart worden gebracht en volgt een eerste advies. De OR kan ook melding doen bij ISZW en die is dan genoodzaakt dit te onderzoeken.

Workshop H - Het agenderen van ongewenste omgangsvormen op het werk

Alie Kuiper, Bezemer-Kuiper-Schubad

Samenvatting

Hoe kan de OR ongewenste omgangsvormen op het werk agenderen en bespreekbaar maken bij de bestuurder en de eigen achterban? Kernpunt in deze workshop was het belang om als OR bij de aanpak van pesten de verbinding te zoeken met de belangrijkste doelen van de organisatie. Daarmee maak je het als OR zakelijk en bedrijfsmatig relevant. Verder is ingegaan op wat de OR kan doen met signalen van medewerkers die last ervaren van ongewenst gedrag?

Presentatie en discussie

Uit een aantal openingsvragen blijkt bij de aanwezigen in de workshops dat er:

- Slechts één organisatie aanwezig is waarbij ongewenst gedrag in de RI&E staat.
- Op één organisatie na, niemand voorlichting heeft gehad over ongewenst gedrag en de wijze waarop dit bespreekbaar gemaakt kan worden.
- Leidinggevend in deze organisaties over het algemeen niet zijn geïnstrueerd op het signaleren en tegengaan van ongewenste omgangsvormen.

Dit alles is wel verplicht en noodzakelijk. Inspectie SZW handhaaft steeds meer op dit onderwerp. De eerste boetes voor het uitblijven van voorlichting van medewerkers en instructie aan leidinggevend zijn al uitgedeeld, zelfs als het beleid verder klopt.

Waarom agenderen?

- Agenderen begint niet bij het 'hoe', maar bij het 'waarom'. Stel jezelf de vraag waarom de organisatie hier beleid op zou willen ontwikkelen, sluit aan bij het doel en belang van de organisatie. Het "komt er niet bij" zoals vaak verzucht wordt, maar draagt bij aan de organisatie.
- Waarom is agenderen goed voor de organisatie?
 - Leidt tot een betere werksfeer.
 - Verbetert het imago van het bedrijf.
 - Leidt tot minder ziekteverzuim.
 - Zorgt voor minder verloop.
 - Draagt bij aan aantrekkelijkheid als werkgever.
 - Draagt bij aan diversiteitsdoelen (mensen na instroom ook vast kunnen houden).
 - Draagt bij aan de missie van een organisatie.
 - Beursgenoteerde bedrijven moeten sinds 1 juli rapporteren over hoe zij mensenrechten beschermen.

Meldingen en klachten, wat dan?

- Individuele klachten kunnen onderdeel zijn van structurele risico's. Die link moet gelegd worden.
- Wanneer kunnen individuele klachten een structurele grondslag hebben?
 - Bij een combinatie van een hoge werkdruk en een lage autonomie.
 - Binnen organisaties waar sprake is van veranderingen die tot onzekerheid leiden (bijv. reorganisaties).
 - Bij ploegdiensten en nachtwerk.
 - Organisaties die niet transparant zijn voor de medewerkers, omdat onduidelijk is waar de informatie terecht komt en wat ermee gedaan wordt.
 - Wanneer er veel uitzendkrachten zijn binnen een organisatie.
 - Bij leidinggevend die erg hard zijn tegen sommige werknemers en juist vriendelijk zijn tegen andere werknemers (willekeurig, onvoorspelbaar gedrag).

- Risicogroepen zijn: nieuwkomers, werknemers met een migrantenachtergrond en vrouwen. Ook flexwerkers zijn vaker slachtoffer.
- Het is belangrijk om het risicoprofiel van een organisatie in kaart te brengen.
- Als een organisatie een hoger risico heeft, noodzaakt dit tot het nemen van meer preventieve maatregelen. Deze risico's en de te nemen maatregelen zouden allemaal in de RI&E aan de orde moeten komen.

Hoe kom je als OR goed aan tafel met de bestuurder op dit onderwerp?

- Bestuurders kunnen problemen soms ontkennen of bestempelen als een uitzonderlijke, individuele casus. Werknemers durven hun ervaringen vaak niet vast te leggen. Meten is weten in dat geval.
- Een anoniem tevredenheidsonderzoek onder medewerkers is belangrijk om problemen te signaleren.
- Meldingen en problemen zijn niet hetzelfde. Als er geen meldingen zijn, betekent dit niet dat er geen problemen zijn. Er kan sprake zijn van een drempel om klachten te melden.
- Ongewenst gedrag op de werkvloer komt vaak samen voor met vergelijkbaar gedrag bij de leiding.
- De OR kan zorgen voor goede voorzieningen bij een individuele casus: de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon, een veilige en laagdrempelige klachtenprocedure en de mogelijkheid tot het inschakelen van mediation door de vertrouwenspersoon of bedrijfsarts. De ervaring van een aanwezige mediator is dat hij altijd te laat wordt ingeschakeld, als er niet meer te schikken valt. Juist tijdige inschakeling kan zorgen voor een goede oplossing. Tip: laat dit in de klachtenprocedure vastleggen.
- Vraag als OR om een jaarlijks verslag van de vertrouwenspersoon: dit is belangrijke managementinformatie!

Wat zijn kritische succesfactoren?

- Kritische succesfactoren bij het aanpakken van ongewenst gedrag zijn:
 - Commitment van de leiding binnen de organisatie.
 - De aanpak moet onderdeel zijn van de dagelijkse bedrijfsvoering.
- De workshopleider roept de OR op om moed te tonen, bijvoorbeeld in situaties waarin de leiding onderdeel van het probleem is en onderzoek tegenhoudt. Leg je als OR niet neer bij een angstcultuur, je hebt een positie, maak er gebruik van!

Tips en aandachtspunten

- Sluit bij de aanpak van ongewenste omgangsvormen aan bij de organisatiedoelen.
- Leg de link tussen individuele klachten en mogelijk structurele risico's in het bedrijf.
- Breng het risicoprofiel van de organisatie in kaart.
- Let daarbij op de risicogroepen binnen de organisatie.
- Bepleit preventieve maatregelen als er sprake is van verhoogd risico.
- Zorg voor veilige en laagdrempelige klachtenprocedures.
- Schakel een mediator tijdig in. De rol van de mediator kan bijvoorbeeld in de klachtenprocedure worden vastgelegd.
- Vraag als OR om het jaarverslag van de vertrouwenspersoon. Dat geeft informatie!

Workshop I - Roadmap aanpak pesten voor OR leden

Martijn Emmerik (TNO) en Brenda de Jong

Samenvatting

TNO heeft in opdracht van het ministerie van SZW en in samenspraak met enkele OR leden een roadmap gemaakt die OR leden handvatten geeft bij vragen over de aanpak van pesten binnen hun organisatie. In deze workshop heeft TNO de roadmap gepresenteerd en is gediscussieerd aan de hand van stellingen.

Presentatie en discussie

De roadmap schetst drie mogelijke aanleidingen voor de rol van de Ondernemingsraad bij het tegengaan van pesten op het werk:

- Route 1: Hulpvraag van medewerkers
- Route 2: Vraag van de organisatie aan de OR
- Route 3: Eigen initiatief van de OR

Daarbij kan de Ondernemingsraad zich afhankelijk van het onderdeel van de aanpak beroepen op de volgende bevoegdheden:

- Instemmingsrecht
- Initiatiefrecht
- Adviesrecht
- Stimulerende taak van de OR

Tijdens deze workshop zijn een aantal stellingen besproken aan de hand van de routes in de roadmap.

Stelling m.b.t. route 'Hulpvraag medewerker': De OR heeft geen inbreng in het oplossen van individuele problemen

- De deelnemers zijn het hier mee eens. De OR is er voor het collectief en is voorwaarden scheppend, zodat met individuele problemen kan worden omgegaan.
- De OR kan niet verwijzen maar adviseert. De vertrouwenspersoon heeft een leidende rol in individuele gevallen.

Stellingen m.b.t. route 'Vraag van de organisatie': Alleen een extern bureau is geschikt om het pestbeleid te evalueren. De OR staat te dicht bij de organisatie.

- Deelnemers zijn het hier niet mee eens. De OR kent de organisatie goed en heeft bovendien een helikopterview. Omdat de OR boven de partijen staat, is de OR bij uitstek aangewezen om het beleid te evalueren.
- Wel kan een extern bureau meekijken om 'organisatieblindheid' van de OR te voorkomen. De OR mag kennis inhuren en dus ook een extern bureau vragen het pestbeleid te evalueren.

Vraag m.b.t. route 'eigen initiatief': Is er apart beleid nodig voor pesten of moet beleid over pesten onderdeel zijn van het bredere terrein van tegengaan van Ongewenste Omgangsvormen?

- Vormen van ongewenste omgangsvormen lopen door elkaar heen en dit wordt als verwarrend ervaren. De één vindt intimidatie door een leidinggevende bijvoorbeeld een ongewenste omgangsvorm, die ziet het als pesten. Ook vindt een aantal deelnemers leeftijdsdiscriminatie en seksuele intimidatie onder pesten vallen.
- Dit pleit er volgens sommige deelnemers voor om pesten apart te benoemen als beleidsthema.

Overige discussiepunten

- Opgemerkt werd dat de voorbeelden die TNO aanhaalt duidelijk zijn, maar dat pesten in praktijk heel subtiel is en zich vaak in het grijze gebied bevindt waardoor situaties soms zeer moeilijk als pesten te bestempelen zijn. Zo is er wel beleid op papier, maar in de praktijk wordt daar niet altijd naar gehandeld.
- Een OR-lid geeft aan dat er ook aandacht moet zijn voor werkgevers die werknemers bewust wegpesten om uitstroom te bewerkstelligen. Juist oudgedienden die relatief duur zijn en niet ontslagen kunnen worden, kunnen soms bewust worden weggepest om door jongeren vervangen te worden.
- Een OR-lid vertelt dat de organisatie vorig jaar een RI&E PSA heeft laten maken door een extern bureau. Dit zorgde voor een frisse blik.

Tips en aandachtspunten

- Werkgevers hebben de plicht beleid te voeren om PSA (waaronder pesten) te voorkomen.
- Zorg dat er een plan van aanpak komt rondom de aanpak van pesten en dat werknemers worden voorgelicht.
- Het is belangrijk om als OR voldoende kennis te hebben over het thema pesten op de werkvloer. Ga op cursus of schakel externe expertise in.
- Bedenk waar je als OR invloed en inspraak op wilt uitoefenen.
- Spreek duidelijke evaluatiemomenten af met heldere criteria.
- Bespreek cultuur, omgangsvormen, ongewenst gedrag en pesten nadrukkelijk met elkaar in de OR.
- Neem als OR actief deel aan een arbocommissie of arbowerkgroep.
- Vraag als OR advies en feedback, evt ook door een externe persoon/organisatie.
- Als OR kun je in een klacht indienen bij de Inspectie SZW, zij zullen deze klacht onderzoeken.
- Voer een MTO uit en zorg daarbij dat je het onderscheid kunt maken naar afdeling of regio. Zeker bij grotere organisaties kunnen de uitkomsten sterk variëren per onderdeel, een algemeen beeld zegt weinig.

De roadmap bevat veel meer tips, voorbeelden en nuttige informatie en is terug te vinden via www.arboportaal.nl

<https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2017/03/24/roadmap-aanpak-pesten-voor-ondernemingsraden>

Workshop J. Theaterworkshop 'Het gesprek met de bestuurder'

Job Schuring en Christine Byvanck - More Balls Than Most

Samenvatting

In deze interactieve theaterworkshop werden twee scènes gespeeld waarin de OR in gesprek ging met de bestuurder. Elke scène werd twee keer gespeeld door de acteurs. De eerste keer werden deelnemers gevraagd alleen te kijken. De tweede keer werden deelnemers gevraagd 'Stop!' te roepen als zij vonden dat de OR beter iets anders kon doen of zeggen. Deelnemers konden vervolgens tips geven aan het OR lid, die dit gelijk verwerkte in het spel. Op die manier werd gelijk inzichtelijk wat het effect was van de interventie.

Scènes

In de eerste scène ontkende de bestuurder dat pesten een probleem was in het familiebedrijf. Aan de vertegenwoordiging van de OR was het de taak om de urgentie te benadrukken.

In de tweede scène bevestigde de bestuurder direct dat pesten een vreselijk probleem is. Echter.. zij laat de uitvoering van te nemen stappen liever over aan de OR. Aan de OR dus de taak hier een gezamenlijk traject van te maken.

Tips en aandachtspunten

- De OR moet het gesprek met de bestuurder altijd als gehele OR aangaan en niet als individu.
- Het agenderen van een onderwerp moet geen discussie zijn, de OR heeft het recht om iets te agenderen en de bestuurder moet zich daar bij neerleggen.
- De OR hoeft nog geen inhoudelijke onderbouwing te geven als zij iets agenderen, dit gebeurt pas tijdens de vergadering zelf.
- Het gesprek ingaan met onderbouwde feiten werkt beter dan iets aankaarten 'omdat je het gevoel hebt dat...'
- Ga in op argumenten van de bestuurder zodat deze zich gehoord voelt.
- Sluit aan op de taal en houding van de bestuurder, bouw een relatie op.
- Richt je in het gesprek op het gezamenlijke belang.
- Kondig vooraf aan wat je wil bespreken en lever indien mogelijk vooraf al stukken aan.
- Bedenk vooraf wat je wil dat er gebeurt in de organisatie en wat je dus als concreet resultaat wil uit het gesprek.
- Overweeg bij het plan van aanpak samen op te trekken met de bestuurder, maak er iets gezamenlijks van. Let wel op dat de verantwoordelijkheid bij de lijn blijft.

