

Sociale veiligheid op het werk moeten we koesteren.

Waar mensen samenwerken gaat het heel vaak goed, maar soms ook niet. En als het niet goed gaat merken we wat een enorme impact het dagelijkse werk kan hebben op de kwaliteit van leven. In ons werk als begeleiders en adviseurs van ondernemingsraden komen we regelmatig vraagstukken tegen over gezonde en sociaal veilige arbeidsomstandigheden. Een belangrijk onderwerp waar je als ondernemingsraad (instemming!) veel, echt veel over te zeggen hebt. Wij zijn er voorstander van dat de ondernemingsraad hierin soms het voortouw neemt en voorop loopt.

Externe vertrouwenspersoon

We weten dat fysieke en fysieke veiligheid in veel bedrijven in goede handen is bij de HSE-manager of de Arbo-coördinator, maar we zien ook dat de aandacht voor de psychosociale veiligheid niet altijd even groot is. Uit gegevens van onder meer TNO-arbeid blijkt dat 16% van de medewerkers last heeft van ongewenste vormen van gedrag. Dat is omgerekend 1 op de 6 collega's! Dat is niet alleen seksueel grensoverschrijdend gedrag maar gaat vooral over intimidatie, pesten en discriminatie. Dat kunnen collega's zijn maar ook klanten en leidinggevenden. Het is belangrijk dat je dan te rade kunt gaan bij een vertrouwenspersoon die met jou onderzoekt wat het probleem is; wie er bij betrokken zijn en wat je wilt. Vertrouwelijkheid is bij ons verzekerd.

In de afgelopen jaren hebben we ons in dat vakgebied verder ontwikkeld en zo zijn twee collega's LVVV-gecertificeerd als vertrouwenspersoon. Zij zijn allebei actief inzetbaar als externe vertrouwenspersoon en hebben onder meer ervaring in de haven, (petro-)chemie, gemeenten en (hoger) onderwijs.

Sociaal veiligheidsonderzoek

Ook kunnen er signalen zijn dat de omgang in een team of op een afdeling niet lekker verloopt. Als vertegenwoordiger van de collega's of als werkgever wil je weten wat er dan aan schort. Dat kun je doen door zelf de vloer op te gaan en met collega's te spreken. Of door een verdiepende Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) te doen met extra vragen. De eerste reacties op zulke eigen onderzoeken: jullie zijn als OR niet objectief/deskundig en medewerkers vullen de vragenlijst niet in want die is niet anoniem.

Dat is wat wij in ieder geval kunnen garanderen: deskundigheid en anonimiteit. Onze ervaring is dat wij met een onafhankelijk cultuuronderzoek aan de hand van semigestructureerde interviews veel informatie op tafel krijgen. We halen geanonimiseerd en in direct contact bij de geïnterviewden de aanbevelingen op, want we weten uit de praktijk dat de kennis over de oplossing vaak verborgen zit in de organisatie, bij de medewerkers zelf. De kunst is om de informatie op tafel te krijgen en zodanig te ordenen dat de organisatie er mee aan de slag kan. Onze onderzoekers zijn zodanig ervaren dat ze snel de belangrijkste thema's kunnen aanwijzen en een praktisch en werkbaar advies opstellen. We hebben al verschillende onderzoeken verricht waar zowel de ondernemingsraad als de bestuurder opdrachtgever zijn (schoonmaak en beveiliging).



Meldingen ongewenst gedrag

Daarnaast hebben we ook ervaring opgebouwd met het doen van onderzoek vanwege meldingen over ongewenst gedrag (zorg, ziekenhuizen, sociale werkvoorziening, beveiligingsorganisaties, onderwijs et cetera etc.) en daarover gerapporteerd. We schakelen bij meldingen ook ervaren collega's in uit ons netwerk.

Beleidsadvies en instemmingsrecht

Als je als ondernemingsraad advies wilt over hoe je het beste ongewenste omgangsvormen aan de orde kunt stellen. Of op welke wijze je met bedrijfsarts en preventiemedewerker dit onderwerp samen aanpakt, dan kun je ons ook bellen of mailen. Daar werken we graag aan mee, want let op de ondernemingsraad heeft de helft van het stuur in handen en bepaalt dus mede het niveau van sociale veiligheid op en rond het werk.

Leren onderzoeken en pleiten door de OR

Zelf onderzoek doen als OR en zelf ook iets vinden als OR is te leren. Het formuleren van goede vragen en hierop doorvragen omdat je echt wil weten hoe het zit en op basis van deze informatie en je eigen mening en adviezen formuleren is een belangrijke vaardigheid voor de OR (zie ook onze inspiratie pagina)