

PROGRAMMA THEMAMIDDAG

**Veilig zijn op het werk
Rol en bijdrage van de OR**

DATUM

Donderdagmiddag 21 april 2022

LOCATIE

Mooie plek

CURSUSLEIDING

KGCA

en

Unger Nolet Advocaten



EEN
GOEDE RAAD IS
GOUD WAARD

Partner in Medezeggenschap

Informatie over de cursus

Datum Donderdag 21 april 2022

Cursusleiding Annegret Sterken
06-11753605
annegret@kgca.nl
Gertruud Buur

Els Unger
085-7822801
unger@ungernolet.nl

Accommodatie Muriel Nolet

Informatie over de cursuslocatie Corona regels: we houden ons aan de dan geldende corona richtlijnen.

Openbaarvervoer
Auto

Inleiding

Het nieuws staat er vol mee: grensoverschrijdend gedrag in organisaties, bij TV-producties en op straat. Het is van alle tijden, flauwe grappen en machtsmisbruik om een medemens ergens toe te dwingen. Maar nu buitelen de beschuldigingen en de bekentenissen over elkaar heen. Werkorganisaties maken deel uit van de maatschappij dus ook daar is er sprake van grensoverschrijdend gedrag.

Lang niet overal is daar aandacht voor of is het onderwerp van gesprek. En niet alle organisaties beschikken over adequate procedures of een veilig klimaat om misstanden (zoals machtsmisbruik, pesten en seksuele intimidatie) aan de kaak te stellen.

De onthullingen over seksueel wangedrag bij The Voice of Holland hebben tot grote ophef geleid. Het vertrek van de technisch directeur bij Ajax en van Tweede Kamerleden gaf ook veel consternatie. Ook de overheid heeft weinig gedaan om seksueel overschrijdend gedrag in de samenleving actief aan te pakken. De publieke reacties hebben nu ook de overheid in beweging gebracht.

Met al deze aandacht voor ongewenst gedrag zullen veel medewerkers, bestuurders en OR-en zich afvragen of er bij hen wel adequate procedures en een veilige werkvloer zijn om misstanden aan de kaak te stellen.

Het op orde hebben van goede procedures en bekendheid daarmee onder alle medewerkers zijn absolute vereisten. Daar staan we deze themamiddag bij stil. En hoe een OR daaraan kan bijdragen. Maar dat is niet genoeg.

Hoe kan het toch dat iedereen **vindt** dat een werkplek veilig moet zijn en dat we toch vaak moeten constateren dat het niet zo **is**?

Er is een mentaliteitsverandering nodig. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, zegt hierover. *“Heel concreet moeten we gaan bepalen wat we binnen organisaties nu wel en niet oké vinden aan gedrag; welke grap mag wel en niet? Wat vinden we acceptabel? Dat moet iedereen zich gaan realiseren.”*

De gewenste cultuur- en gedragsveranderingen vereisen klachtenprocedures waarbij slachtoffers van ongewenst gedrag zich veilig kunnen melden. En duidelijke regels over hoe werkgevers met incidenten omgaan en hoe die te voorkomen zijn.

Als een bestuurder nu hoort dat er sprake is van ongewenst gedrag in de organisatie, is vaak de reactie: ‘we hebben toch protocollen. Dus waarom wordt het niet aan mij gemeld’?

Dat was ook de bijna letterlijke reactie van John de Mol naar aanleiding van de uitzending van het programma BOOS. Een dergelijke reactie noemen we ook wel defensief, verdedigend gedrag en wordt ingegeven door de onbewuste neiging om jezelf en anderen te behoeden voor vervelende en spannende gevoelens en ervaringen.

Uitingsvormen zijn:

- Aanvallen (de aanval is de beste verdediging!)
Bestuurder zegt impliciet: ik doe niets fout, slachtoffers hadden naar mij toe moeten komen.
- Bewijzen dat het gelijk aan jouw kant staat.
Bestuurder zegt expliciet ik heb protocollen. Dus mij kun je niets verwijten.

Volgens Chris Argyris (*Overcoming organizational defenses*) zitten er sturende waarden achter zulk defensief gedrag: controle houden, willen winnen, gezichtsverlies beperken en rationeel blijven.

Is defensief gedrag de oorzaak dat de boodschap van de OR niet aankomt bij een bestuurder? Waarom zeggen zoveel bestuurders dat de deur open staat voor iedereen en wekken zij daarmee de indruk te beschikken over een groot luisterend vermogen. Terwijl zij, als de OR met een melding komt, in het defensief schieten en zeggen: *Kun je dat aantonen? Heb je bewijzen?*

Waarom zegt een bestuurder maar soms ook een OR: dit is een individueel geval, daar gaat de OR niet over!

Een andere benadering is jezelf de vraag stellen: *Wat doe ik waardoor medewerkers niet naar mij toekomen? Welke dingen laat ik liggen (wat is mijn blinde vlek) als bestuurder?*

Dit is een onderzoekende houding. Informatie boven tafel krijgen, aannames onderzoeken, moeilijke onderwerpen bespreekbaar maken.

Nu is het moment om het ongemakkelijke gesprek als OR onderling en met de bestuurder aan te gaan en sociale veiligheid op de kaart te zetten.

Hoe doe je dat?

Hoe blijf je op je gemak als het gesprek 'ongemakkelijk' wordt?

Deze themabijeenkomst geeft de OR concrete handvatten zodat de OR zichtbaar kan bijdragen aan goed beleid om de sociale veiligheid te bevorderen. En inzicht waarom het belangrijk is om gemak te vinden in het "ongemakkelijke gesprek" van de OR met de bestuurder.

Opbrengst van deze themamiddag

- Je weet waarom sociale veiligheid bespreken in de OR en/of met bestuurder niet gemakkelijk is, maar wel noodzakelijk.
 - o Hoe komt het dat wat je *denkt* (en vaak niet zegt) invloed heeft op wat je *doet*
 - o Inzicht in win-verlies denkkader en win-win denkkader
- Je kent de mogelijkheden die de WOR biedt om sociale veiligheid op de kaart te zetten
- Je kent de mogelijkheden die de Arbo wetgeving biedt als het gaat om sociale veiligheid
- Je kent de mogelijkheden die een CAO kan hebben om sociale veiligheid te bevorderen.

Werkwijze in deze bijeenkomst

- We sturen het cursusmateriaal van tevoren toe zodat je dit alvast kunt doornemen. Tijdens de bijeenkomst is het handig om het materiaal bij de hand te hebben (geprint of digitaal).
- We wisselen veel af: uitleg van de theorie met praktijkgerichte opdrachten. Verzamel vragen en breng ze in!
- We werken in blokken en hebben regelmatig korte pauzes (even de benen strekken, koffie/thee halen).

U kunt uw vragen ook van tevoren mailen naar: annegret@kgca.nl

Tot ziens op donderdagmiddag 21 april!

Donderdag 21 april 2022

13.15 uur **Ontvangst met koffie en thee**

13.30 uur **Start van de cursus**

- Huishoudelijke zaken
- Kennismaking en wat hoop je uit deze bijeenkomst te halen?

13.45 uur **Gemak vinden in het ongemakkelijke gesprek met de bestuurder (KGCA)**
Veel OR-en willen graag samenwerken met de bestuurder. In de praktijk zien we vaak dat dit niet vanzelf gaat. We horen verhalen over het ontbreken van vertrouwen of angst voor leidinggevend. Het zijn beelden die een grote rol spelen in de samenwerking, maar vaak onbespreekbaar zijn.
Veel OR-en komen in een win-verlies relatie terecht met de bestuurder (wie heeft er gelijk). Hoe herken je dit patroon en hoe kom je eruit?
Werkwijze

- Presentatie
- Opdracht in groepjes

14.30 uur **Bevoegdheden van de OR met betrekking tot sociale veiligheid (Unger Nolet Advocaten)**
Met extra aandacht voor art 27, eerste lid, onderdeel d regeling m.b.t. arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratie, onderdeel j klachtenregeling en onderdeel m klokkenluidersregeling

- RIE
- Preventiemedewerker, arbodienst en bedrijfsarts
- Protocollen
- Vertrouwenspersoon en klachtenprocedure
- Melden van misstanden
- Extra bevoegdheden vanuit CAO

Werkwijze

- Presentatie
- Na de presentatie een korte discussie en alle ruimte om vragen te stellen.
- Opdracht in groepjes

15.30 **Aandachtspunten voor de OR met betrekking tot sociale veiligheid vanuit de WOR (Unger Nolet Advocaten)**
Art 23 (op de agenda zetten, initiatiefvoorstel)
Art 24 (maatschappelijk thema op de agenda zetten met RvC of RvT)
Art 25 (aandacht voor sociale veiligheid bij bedrijfseconomische besluiten)
Art 27 (beloningssysteem/personeelsbeoordeling, ontslagbeleid, werkoverleg, klachtenregeling, klokkenluidersregeling).
Werkwijze

- Presentatie
- Ruimte voor vragen

16.00

**Mag een OR opkomen voor individuele belangen??
en artikel 28 van de WOR (KGCA)**

In artikel 28 van de WOR staat een aantal (zorg)taken van de OR. Onder andere dat de OR bevordert dat de voorschriften op het gebied van arbeidsomstandigheden juist worden nageleefd en dat de ondernemingsraad waakt tegen discriminatie in de onderneming.

Dit weerspreekt de gedachte dat de OR niet gaat over individuele gevallen.

Wat individueel lijkt kan in de praktijk een organisatie-breed probleem zijn. Hoe ga je hiermee om als OR? Hoe maak je dit bespreekbaar met je bestuurder.

Werkwijze:

- Presentatie artikel 28 (KGCA: inventarisatie van zogenaamde individuele vragen)
- Presentatie: "wat in het klein gebeurt, is er ook in het groot"
- Opdracht

16.30 uur

Afsluiting van de bijeenkomst