MZSW | Medezeggenschap Sociale Werkgelegenheid

# Sociale veiligheid op de agenda

*Werken met de Arbo-jaarcyclus: wat doe je als OR?*

Donderdag 29 oktober 2026

Petra Oldenhage

# Korte kennismaking



# Plan voor vandaag

- Wat is sociale veiligheid
- Wat kan je doen als OR
- Aan de slag



# Vandaag ook sociaal veilig!

- Laat een ander uitspreken
- Stel je oordeel uit
- Wees nieuwsgierig
- Wees beknopt
- Zorg voor elkaar
- Vertrouwelijkheid



# Sociale veiligheid – wat bedoelen we?



# Sociale veiligheid – wat bedoelen we?

Sociale veiligheid op het werk betekent dat mensen zichzelf mogen zijn, fouten mogen maken en zich vrij en beschermd voelen.

Het gaat dus over twee dingen:

1. Duidelijke sociale regels, afspraken en procedures op het werk en

2. Veilig voelen om je open en eerlijk uit te kunnen spreken zonder angst voor negatieve gevolgen en fouten mogen maken.

SBCM
A&O-fonds SW

# Verschillen in soorten grenzen

- **Individuele grenzen**
  Dit gaat over grenzen zoals de ontvanger ze ervaart. Wat onschuldig lijkt voor de een, kan voor de ander intimiderend zijn.

- **Wettelijke grenzen**
  Dit gaat over strafbare handelingen en gedrag die op grond van bijvoorbeeld de Algemene wet gelijke behandeling en Arbeidsomstandighedenwet verboden zijn.
  Werkgevers hebben een wettelijke zorgplicht.

- **Normatieve grenzen (organisatorisch)**
  Dit gaat over wat je met elkaar afspreekt. Deze grenzen liggen tussen individuele en wettelijke grenzen.

# Arbo-jaarcyclus

**Fase 1: Inventarisatie & Planning (PLAN)**

- Risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) en het Plan van Aanpak (PvA)
- Arbo-jaarplan / Beleidsplan

**Fase 2: Uitvoering (DO)**

- Contract/SLA met de Arbodienst of Bedrijfsarts
- Preventiemedewerker-aanstellingsbesluit / Taakomschrijving

**Fase 3: Evaluatie & Controle (CHECK)**

- Arbo-jaarverslag
- Verzuimrapportages en verslag bedrijfsarts
- Rapportage (P)AGO en PMO en MTO

**Fase 4: Bijsturing & Verbetering (ACT)**

- Herziene RI&E / geactualiseerd Plan van Aanpak

# STELLING 1

Onze organisatie is goed bezig in de aanpak van sociale veiligheid

# STELLING 2

Sociale veiligheid staat bij ons standaard op de agenda

# STELLING 3

Wij als OR zijn actief betrokken in de aanpak van sociale veiligheid

# Wat kan je morgen doen als OR-lid om sociale veiligheid in jouw organisatie te bevorderen?

# Casus

- Een leidinggevende wil een werknemer niet bij een overleg hebben. De werknemer zegt hier wat van. De leidinggevende pakt de werknemer bij haar schouders en duwt haar de kamer uit.

- Een andere leidinggevende en collega zijn ook in de kamer, maar de tweede leidinggevende ziet niets. De volgende dag stappen de werknemer en haar collega naar een manager. De werknemer vond de harde aanraking grensoverschrijdend en doet een melding.

- De manager praat met iedereen. De werknemer en leidinggevende willen praten met een onafhankelijke bemiddelaar erbij. Zo hopen ze het conflict samen op te lossen.

# Wat zou jij zelf doen als collega?

| Optie A | Optie B | Optie C | Optie D |
|---|---|---|---|
| Niets, want het probleem lijkt opgelost. | Een gesprek aangaan met je collega om te vragen hoe het met haar gaat. | De leidinggevende aanspreken op zijn gedrag en wat dat doet met je collega. | De situatie bespreken in een teamvergadering. |

# Wat zou het team kunnen doen?

| Optie A | Optie B | Optie C | Optie D |
|---|---|---|---|
| De situatie bespreken in het teamoverleg en samen afspraken maken over gewenst gedrag. | Een vertrouwenspersoon betrekken bij de situatie. | Een training volgen over hoe om te gaan met grensoverschrijdend gedrag. | Afwachten wat het gesprek met de werknemer en de leidinggevende gaat opleveren. |

# Wat kan de OR doen?

| Optie A | Optie B | Optie C | Optie D |
|---|---|---|---|
| De situatie bespreken in de vergadering. | De organisatie adviseren over beleid rondom sociale veiligheid. | Een onderzoek doen naar sociale veiligheid op de werkvloer. | Afwachten totdat werknemers zelf actie ondernemen. |

# Wat kan de organisatie doen?

| Optie A | Optie B | Optie C | Optie D |
|---|---|---|---|
| Een gedragscode ontwikkelen over gewenst gedrag en deze aan iedereen bekend maken. | De vertrouwenspersonen meer bekendheid geven binnen de organisatie. | Regelmatig trainingen en workshops aanbieden over sociale veiligheid. | Een onafhankelijke commissie instellen om meldingen te onderzoeken. |

# Welke rechten heeft de OR om op deze casus in te spelen?

# Formeel: de rol van de OR 1

**OR: Zorg- en stimulerende taak (artikel 28 WOR**): De OR moet toezien op de naleving van voorschriften rondom arbeidsomstandigheden, gelijkheid en anti-discriminatie.

**Toezicht op naleving van de Arbowet:** Werkgevers moeten psychosociale arbeidsbelasting, waaronder ongewenst gedrag, minimaliseren. De OR kan erop toezien dat dit gebeurt.

**EU: ESG(Environmental, Social, Governance):** verplicht aandacht te besteden aan beleid rondom een sociaal veilige werkomgeving. Dit biedt de OR kansen om een actieve rol te spelen bij het bevorderen van een gezonde en veilige arbeidsomgeving

# Formeel: de rol van de ondernemingsraad (2)

**Regel het!**

Instemmingsrecht bij RI&E en plan van aanpak (artikel 27 WOR): De OR heeft instemmingsrecht bij wijzigingen in de risico-inventarisatie en -evaluatie, waarmee risico's op ongewenst gedrag kunnen worden aangepakt.

**Pak je invloed!**

Gebruik overleg, initiatief,  advies- en instemmingsmomenten (artikelen 23, 24, 25, 27  en 30 WOR), de Arbowet en verdragen om het thema grensoverschrijdend gedrag structureel te bespreken en door de verantwoordelijken op en door te laten pakken.

# Met wie kan je als OR samenwerken?

# Betrokkenheid: binnen de organisatie

- Management of directie
- Leidinggevende en teamleiders
- De werknemers (je collega’s, de achterban)
- Interne vertrouwenspersoon
- HR-afdeling
- Preventiemedewerker (Arbo-coördinator of –specialist)
- Communicatieafdeling
- VGW(M)-commissie

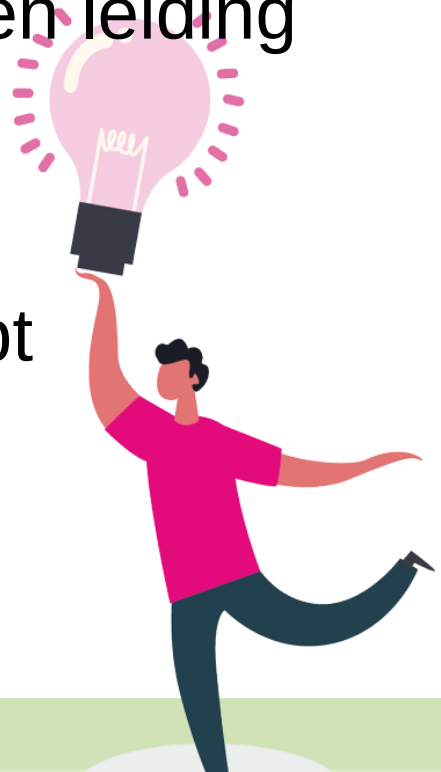
# Betrokkenheid: buiten de organisatie

- Bedrijfsarts
- Advocaten of juridisch adviseur
- Opleidingsinstituten en trainers
- Vakbonden
- Externe vertrouwenspersonen of meldpunten
- Arbeidsinspectie (NLA)
- Arbodienst
- Regeringscommissaris grensoverschrijdend gedrag

# Wat zijn acties die de OR kan ondernemen?

# Actie!

- Dring aan op beleid en monitoring
- Neem Sociale veiligheid op in visie, missie en jaarplanning
- Betrek en benut je netwerk, werknemers en management
- Cursussen bewustwording voor werknemers en leiding
- Evalueer en werk de interne procedures bij
- Toezicht op de uitvoering van de RI&E
- Benut de wet als het (echt) niet vlotjes verloopt
- Hou vol! Draag goed over.



# Wat is er al op het gebied van sociale veiligheid en hoe zet je het in?

- Model (verdiepende) RI&E op sociale veiligheid
- Arbocatalogus Sociale Veiligheid op het werk en Arbocatalogus Werkbalans
- Toolbox Pesten en Agressie
- Een routekaart voor werknemers hoe je kan handelen bij ongewenst gedrag
- E-learnings over onder andere werkplezier op www.werkportal.nl
- Trainingen voor professionals, waaronder de leergang Werkleider

SBCM
A&O-fonds SW

# (verdiepende) RI&E PSA

De model RI&E  is voor het thema PSA vernieuwd, in afstemming met professionals uit de praktijk en een A&O deskundige.
De vragenlijst voor werknemers zal ook op korte termijn beschikbaar zijn via het platform van MarketResponse.



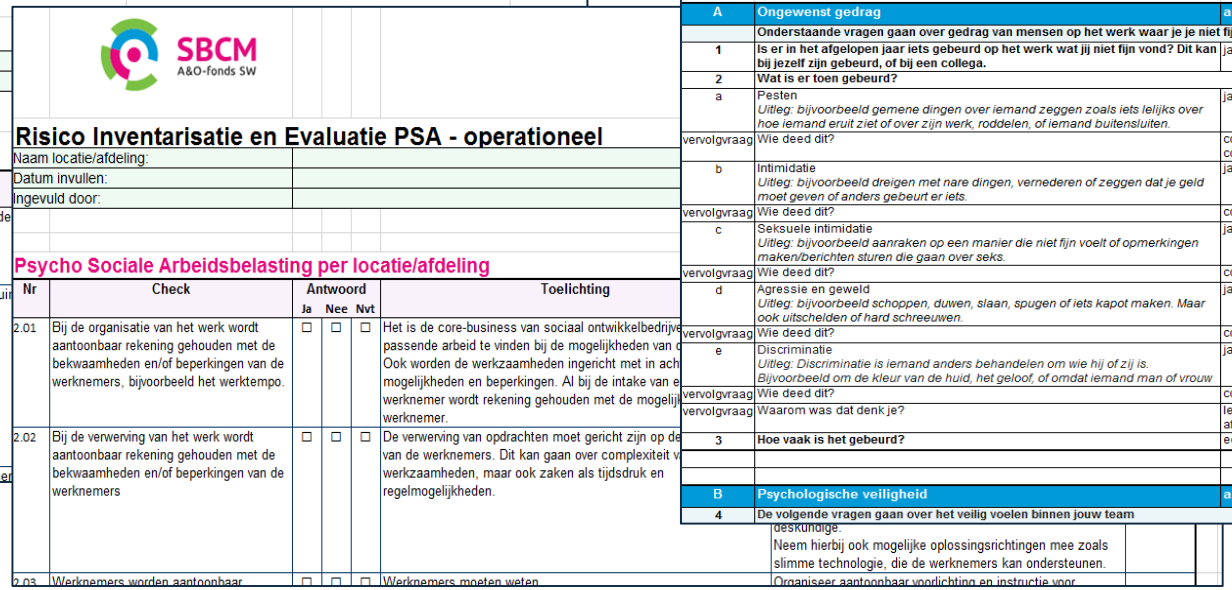
SBCM A&O-fonds SW

**Risico Inventarisatie en Evaluatie PSA-beleid**

| | |
|---|---|
| Datum invullen: | |
| Ingevuld door: | |

**Algemeen deel 1: Arbozorg en organisatie van beleid**

| Nr | Check | Antwoord Ja | Nee | Nvt | Toelichting |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.1 | Voor elk onderdeel van de organisatie is een Risico Inventarisatie & Evaluatie opgesteld, inclusief een plan van aanpak. | ☐ | ☐ | ☐ | Het opstellen van een RI&E is verplicht volgens de |
| 1.2 | De doelstellingen van de organisatie ten aanzien van het arbo- en verzuimbeleid zijn schriftelijk kenbaar gemaakt aan de werknemers | ☐ | ☐ | ☐ | Doelstellingen ten aanzien van arbo- en het verzuir bekend zijn bij de werknemers. |
| 1.3 | De informatie, checks en tips uit de | ☐ | ☐ | ☐ | In de arbocatalogus SW is door de sociale partner |



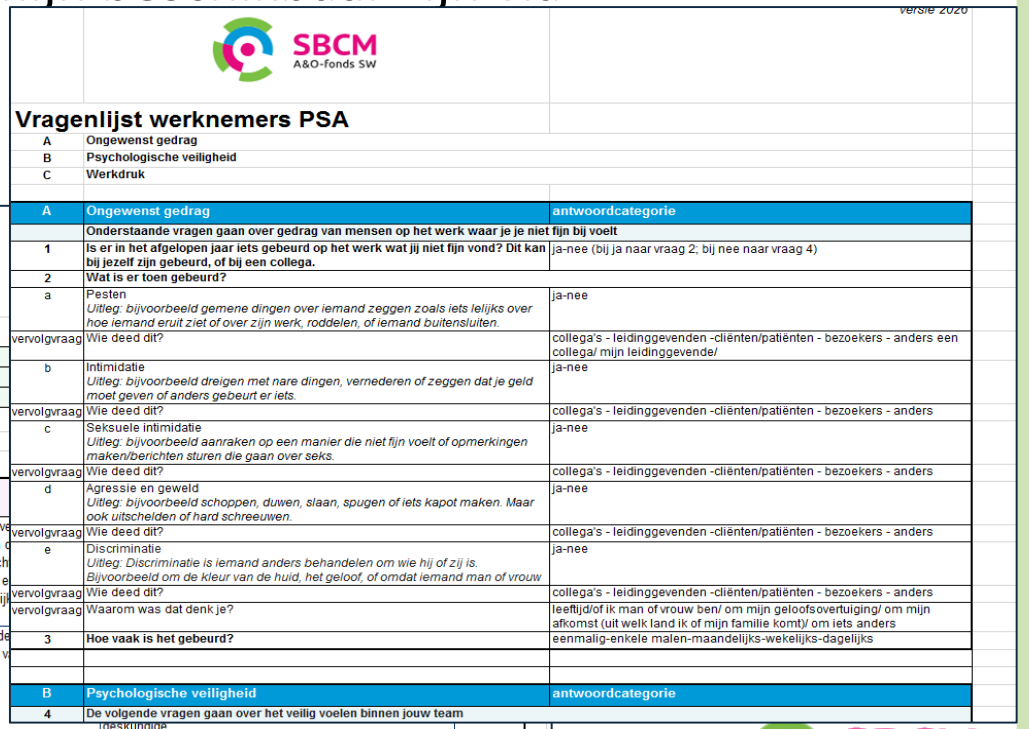
SBCM A&O-fonds SW

**Risico Inventarisatie en Evaluatie PSA - operationeel**

| | |
|---|---|
| Naam locatie/afdeling: | |
| Datum invullen: | |
| Ingevuld door: | |

**Psycho Sociale Arbeidsbelasting per locatie/afdeling**

| Nr | Check | Antwoord Ja | Nee | Nvt | Toelichting |
|---|---|---|---|---|---|
| 2.01 | Bij de organisatie van het werk wordt aantoonbaar rekening gehouden met de bekwaamheden en/of beperkingen van de werknemers, bijvoorbeeld het werktempo. | ☐ | ☐ | ☐ | Het is de core-business van sociaal ontwikkelbedrijve passende arbeid te vinden bij de mogelijkheden van c Ook worden de werkzaamheden ingericht met in ach mogelijkheden en beperkingen. Al bij de intake van e werknemer wordt rekening gehouden met de mogelij werknemer. |
| 2.02 | Bij de verwerving van het werk wordt aantoonbaar rekening gehouden met de bekwaamheden en/of beperkingen van de werknemers | ☐ | ☐ | ☐ | De verwerving van opdrachten moet gericht zijn op de van de werknemers. Dit kan gaan over complexiteit v werkzaamheden, maar ook zaken als tijdsdruk en regelmogelijkheden. |
| 2.03 | Werknemers worden aantoonbaar | ☐ | ☐ | ☐ | Werknemers moeten weten |



SBCM A&O-fonds SW

versie 2020

**Vragenlijst werknemers PSA**

| | |
|---|---|
| A | **Ongewenst gedrag** |
| B | **Psychologische veiligheid** |
| C | **Werkdruk** |

| A | Ongewenst gedrag | antwoordcategorie |
|---|---|---|
| | **Onderstaande vragen gaan over gedrag van mensen op het werk waar je je niet fijn bij voelt** | |
| 1 | **Is er in het afgelopen jaar iets gebeurd op het werk wat jij niet fijn vond? Dit kan bij jezelf zijn gebeurd, of bij een collega.** | ja-nee (bij ja naar vraag 2; bij nee naar vraag 4) |
| 2 | **Wat is er toen gebeurd?** | |
| a | Pesten<br>*Uitleg: bijvoorbeeld gemene dingen over iemand zeggen zoals iets lelijks over hoe iemand eruit ziet of over zijn werk, roddelen, of iemand buitensluiten.* | ja-nee |
| vervolgvraag | Wie deed dit? | collega's - leidinggevenden -cliënten/patiënten - bezoekers - anders een collega/ mijn leidinggevende/ |
| b | Intimidatie<br>*Uitleg: bijvoorbeeld dreigen met nare dingen, vernederen of zeggen dat je geld moet geven of anders gebeurt er iets.* | ja-nee |
| vervolgvraag | Wie deed dit? | collega's - leidinggevenden -cliënten/patiënten - bezoekers - anders |
| c | Seksuele intimidatie<br>*Uitleg: bijvoorbeeld aanraken op een manier die niet fijn voelt of opmerkingen maken/berichten sturen die gaan over seks.* | ja-nee |
| vervolgvraag | Wie deed dit? | collega's - leidinggevenden -cliënten/patiënten - bezoekers - anders |
| d | Agressie en geweld<br>*Uitleg: bijvoorbeeld schoppen, duwen, slaan, spugen of iets kapot maken. Maar ook uitschelden of hard schreeuwen.* | ja-nee |
| vervolgvraag | Wie deed dit? | collega's - leidinggevenden -cliënten/patiënten - bezoekers - anders |
| e | Discriminatie<br>*Uitleg: Discriminatie is iemand anders behandelen om wie hij of zij is.*<br>*Bijvoorbeeld om de kleur van de huid, het geloof, of omdat iemand man of vrouw* | ja-nee |
| vervolgvraag | Wie deed dit? | collega's - leidinggevenden -cliënten/patiënten - bezoekers - anders |
| vervolgvraag | Waarom was dat denk je? | leeftijd/of ik man of vrouw ben/ om mijn geloofsovertuiging/ om mijn afkomst (uit welk land ik of mijn familie komt)/ om iets anders |
| 3 | **Hoe vaak is het gebeurd?** | eenmalig-enkele malen-maandelijks-wekelijks-dagelijks |
| | | |
| | | |
| B | **Psychologische veiligheid** | **antwoordcategorie** |
| 4 | **De volgende vragen gaan over het veilig voelen binnen jouw team** | |

deskundige.
Neem hierbij ook mogelijke oplossingsrichtingen mee zoals slimme technologie, die de werknemers kan ondersteunen.
Organiseer aantoonbaar voorlichting en instructie voor

SBCM A&O-fonds SW

# Sociale veiligheid

SBCM
A&O-fonds SW



**Wat is sociale veiligheid?**

Voorbeelden van ongewenst gedrag op de werkvloer.

**Voorkomen ongewenst gedrag**

Hoe je zorgt voor een sociaal veilige werkomgeving.





**Bewust worden van ongewenst gedrag**

Bekijk de tips en doe de check bij signalen van ongewenst gedrag.

**Handelen bij ongewenst gedrag**

Wat werknemers en werkgever kunnen doen tegen ongewenst gedrag.





**Vertrouwenspersoon & mediation**

Informatie over de taak van de vertrouwens-persoon of mediator (bemiddelaar) bij ongewenst gedrag.



**Wettelijke bepalingen sociale veiligheid**

Bekijk welke regels je als werkgever moet volgen om ongewenst gedrag en werkstress op het werk te voorkomen.

**Klachtenregeling**

Stap-voorstap uitleg over het indienen van een klacht.





**De rol van de OR**

Hoe een OR kan helpen om een sociaal veilige werkomgeving te stimuleren.

# Routekaart

Deze routekaart is een aanpasbaar document om werknemers te informeren over wat ze kunnen doen bij het signaleren van ongewenst gedrag.

## Prettig werken doen we samen!

**Ons bedrijf wil een veilige plek zijn voor iedereen. Een goede werksfeer, respect en vertrouwen zijn belangrijk.**

**Maar wat als iemand zich ongewenst gedraagt? Het gaat dan om:**

**Agressief gedrag, zoals schelden, slaan of duwen.**



**Ongewenst aanraken, seksuele opmerkingen of ongepaste filmpjes en foto's laten zien.**



**Discriminatie op basis van bijvoorbeeld geslacht, afkomst, geloof of beperking.**



**Pesten, bijvoorbeeld ongepaste opmerkingen maken (ook via sociale media zoals Whatsapp, Instagram of Facebook).**



**Wat kun je doen bij ongewenst gedrag?**



Vraag de ander op een rustige manier om te stoppen met het ongewenste gedrag.

**Kun je dit niet bespreken of stopt de ander niet met het gedrag?**

Vraag dan hulp aan je werkbegeleider, consulent of teamleider.

**We hebben ook vertrouwenspersonen met wie je kan praten**

Wat je met hen bespreekt wordt niet aan anderen verteld.

[Ruimte voor uw eigen contactpersonen]

**Wil je liever met iemand buiten ons bedrijf praten?**

Neem dan contact op met de externe vertrouwenspersoon.



[Ruimte voor uw eigen vertrouwenspersonen]

**Heb je bovenstaande gedaan en kom je er niet uit? Dan kan je een officiële klacht indienen.**

[Ruimte voor contactgegevens]



# Voorbeeld actieplan casus

| Onderdeel | Inhoud |
|---|---|
| Probleem | In een incident tussen een leidinggevende en een werknemer voelde de werknemer zich grensoverschrijdend behandeld. Dit kan wijzen op een mogelijk tekort in beleid en de aanpak van sociale veiligheid binnen de organisatie. |
| Doelen | 1. Een veilige werkomgeving creëren waar werknemers ongewenst gedrag kunnen melden zonder angst voor gevolgen.<br>2. Het bewustzijn vergroten over sociale veiligheid bij werknemers en leidinggevenden.<br>3. Concrete maatregelen invoeren om herhaling van dergelijke incidenten te voorkomen. |
| Acties | 1. Informatie opvragen (Artikel 31, informatierecht): Vraag de organisatie om informatie over bestaande meldprocedures en protocollen rondom sociale veiligheid. Binnen 1 maand<br>2. Beleid controleren (Artikel 28, recht op bevordering en naleving): Analyseer of het huidige beleid voldoet aan wettelijke verplichtingen (bijv. Arbowet). Binnen 2 maanden<br>3. Voorstel doen (Artikel 23 en 27, initiatiefrecht en instemmingsrecht): Ontwikkel of evalueer een verbeterplan voor meldingsprocedures, inclusief de rol van vertrouwenspersonen. Binnen 3 maanden<br>4. Training voorstellen (Artikel 23, initiatiefrecht): Stel trainingen voor over hoe om te gaan met grensoverschrijdend gedrag, zowel voor leidinggevenden als werknemers. Binnen 4 maanden |
| Betrokkenen | Vertrouwenspersonen, HR, leidinggevenden en werknemers, evt. externe trainers voor sociale veiligheid. |
| Evaluatie en follow-up | 1. Monitor het aantal meldingen en hoe ze worden afgehandeld.<br>2. Evalueer na 6 maanden of de nieuwe maatregelen effect hebben gehad.<br>3. Stel bij waar nodig, op basis van ervaringen van werknemers en feedback van de OR. |

# OR en sociale veiligheid 1

| Artikel | Recht | Voorbeelden van acties |
|---|---|---|
| 23 | **Initiatiefrecht** | - Sociale veiligheid agenderen tijdens overleg met de bestuurder.<br>- Voorstellen doen voor trainingen over ongewenst gedrag.<br>- Aanbevelen van een gedragscode voor gewenst gedrag. |
| 25 | **Adviesrecht** | - Advies over belangrijke veranderingen die personele onzekerheden met zich meebrengen, zoals krimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden of overdracht/overgang van de organisatie;<br>- Advisering op grond van artikel 30 WOR over profiel bestuurder<br>- Advies over technologische voorzieningen mede in relatie met werklast en veranderend werk (AI) |
| 27 | **Instemmingsrecht** | - Instemmen met een gedragscode rond sociale veiligheid.<br>- Instemmen met een meldprocedure voor ongewenst gedrag.<br>- Toezien op invoering van structurele maatregelen, zoals een preventieprogramma.<br>- Sociale veiligheid (PSA) als onderdeel van de RIE en het plan van aanpak. Onderdeel van het PvA bevorderen en activeren sociale veiligheid o.a. met ondersteuning het aantal aan te stellen interne en/of externe vertrouwenspersonen.<br>- Profiel en aanstelling van de preventiemedewerker<br>- Instemmen met structureel opleidingsplan voor management leidinggevende, werknemers en externen ter bevordering van sociale veiligheid<br>- Regelingen (WOR, 27.l) rondom flexwerken, thuiswerken en privacy, hoe werken we samen wat kan wel en niet. |

# OR en sociale veiligheid 2

| Artikel | Recht | Voorbeelden van acties |
|---|---|---|
| 28 | **Recht op bevordering van naleving** | Controleren of het beleid rond sociale veiligheid voldoet aan wettelijke eisen (bijv. Arbowet).<br>Erop toezien dat meldprocedures goed worden uitgevoerd.<br>Signaleren van tekortkomingen en aandringen op verbeteringen. |
| 31 | **Informatierecht** | Informatie opvragen over bestaande protocollen en meldingen van ongewenst gedrag.<br>Vragen naar de resultaten van medewerkerstevredenheidsonderzoeken over sociale veiligheid.<br>Data opvragen over gebruik van vertrouwenspersonen of meldingssystemen. |
| 17 & 18 | **Communicatie en betrokkenheid** | Werknemers betrekken via vragenlijsten over hun ervaringen met sociale veiligheid.<br>Sessies organiseren om werknemers te informeren over hun rechten en de rol van de OR. |
| 15 | **Regeling tot commissies** | Een commissie sociale veiligheid oprichten om beleid en praktijk te evalueren.<br>Samenwerken met vertrouwenspersonen en HR om oplossingen te bedenken. |

# Maak een actieplan voor een eigen casus uit jouw organisatie

***Gebruik spiekbrief voor inspiratie***



# Actieplan

| Onderdeel | Inhoud |
|---|---|
| Probleemstelling | |
| Doelen | |
| Acties | |
| Betrokkenen | |
| Evaluatie en follow-up | |

# Als je één tip mocht geven aan een OR-lid die niet aanwezig was vandaag, welke zou dat zijn?



# Informatie en contact

Voor meer informatie over wat SBCM doet of een concrete vraag:

Mail naar info.sbcm@caop.nl of neem rechtstreeks contact op met:

- Bibian Hengeveld
  b.hengeveld@caop.nl tel. 06-44056798
- Petra Oldenhage
  p.oldenhage@caop.nl tel. 06-58076088



# Bedankt dat je er was en succes!

