

WGG/175



Een sociaal veilige werkvloer

10 lessen voor jou als OR-lid



**STICHTING
VAN DE ARBEID**

Sleutelrol

Als lid van de ondernemingsraad heb je een sleutelrol in het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. Je bent niet alleen de ogen en oren van de werkvloer, maar ook een gesprekspartner voor de directie over beleid, cultuur en welzijn.

Sociale veiligheid gaat over respect, integriteit en vertrouwen. Het raakt direct aan de Arbowet, die verplicht werkgevers om een veilige en gezonde werkomgeving te bieden. Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) hoort in kaart gebracht te worden in de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E). Denk aan werkdruk, pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie en agressie. Een sociaal veilige cultuur helpt deze risico's te voorkomen en bevordert werkplezier en duurzame inzetbaarheid.

Om OR-leden hierin te versterken, organiseerde de Stichting van de Arbeid samen met het CAOP in 2024 en 2025 diverse trainingen, intervisiegroepen en maatwerktrajecten. In totaal volgden 300 OR-leden een training, namen 30 OR-leden deel aan een intervisiegroep en waren er 3 op maat gemaakte trainingen voor OR'en.

Uit al deze ervaringen destilleerden we tien waardevolle lessen: praktische inzichten die elke OR kan gebruiken om sociale veiligheid blijvend te bevorderen. Je vindt ze op de volgende pagina's.

1.

Gebruik de formele rechten van de OR actief

De OR beschikt over stevige wettelijke rechten, zoals het initiatiefrecht, informatierecht en instemmingsrecht. Gebruik die actief om sociale veiligheid op de bestuurlijke agenda te krijgen. Zo kan de OR bij de bespreking van de RI&E of het artikel 24-overleg (algemene gang van zaken) specifiek vragen naar de risico's rond sociale veiligheid en de maatregelen die de werkgever neemt.

Voorbeeld

Tijdens het artikel 24-overleg vroeg de OR hoe het PSA-beleid in de praktijk wordt geëvalueerd. Dat leidde tot een verbeterde meldprocedure en een jaarlijkse cultuurmeting.

2.

Ga actief het gesprek aan over sociale veiligheid

Sociale veiligheid leeft pas echt als erover gesproken wordt. Ga het gesprek aan met collega's, leidinggevenden en de bestuurder. Luisteren, vragen stellen en confronteren hoort daarbij. Organiseer bijvoorbeeld themadagen of koffiemomenten waar medewerkers vrijuit kunnen delen wat er speelt.

Voorbeeld

Een OR in de zorg hield een 'gespreksweek sociale veiligheid'. Door korte lunchsessies met medewerkers kwamen patronen van onveilige communicatie naar voren en werd het onderwerp blijvend bespreekbaar.

3.

Baseer je op betrouwbare informatie

Om sociale veiligheid goed te agenderen, heeft de OR betrouwbare en objectieve informatie nodig. Kijk verder dan losse signalen: gebruik cijfers over verzuim, resultaten van medewerkers-tevredenheidsonderzoeken, uitkomsten van exitgesprekken en gegevens uit de RI&E. Daarnaast kunnen gesprekken met vertrouwenspersonen, preventiemedewerkers of HR waardevolle

inzichten opleveren over trends en knelpunten in de organisatie. Door feiten te combineren met ervaringen, ontstaat een compleet en overtuigend beeld dat helpt om gericht actie te ondernemen.

Voorbeeld

De OR van een gemeente combineerde cijfers uit de RI&E met signalen van vertrouwenspersonen. Daardoor werd zichtbaar dat vooral jonge medewerkers vaker ongewenst gedrag ervoeren. Dat inzicht leidde tot gerichte voorlichting en een mentorprogramma.

4.

Benoem sociale veiligheid expliciet in het strategisch organisatiebeleid

Maak sociale en psychologische veiligheid zichtbaar in visie, missie, waarden en strategische doelen. Verbind het thema aan de wettelijke verplichtingen uit de Arbowet én aan de menselijke kant van werk: welzijn en vertrouwen.

Voorbeeld

Een OR stelde voor om 'veilig samenwerken' als kernwaarde op te nemen in het personeelsbeleid. Daardoor werd het thema structureel meegenomen in leiderschapstrainingen.

5.

Creëer vaste momenten om over werkcultuur te praten

Een sociaal veilige cultuur vraagt onderhoud. Stimuleer dat teams jaarlijks reflecteren op omgangsvormen, samenwerking en dilemma's. Zo'n sessie hoeft niet zwaar te zijn: het kan ook een open gesprek zijn over wat goed gaat en wat beter kan.

Voorbeeld

Bij een technisch bedrijf organiseert de OR elk jaar een 'cultuurmiddag'. Teams bespreken wat ze verstaan onder respectvol samenwerken en dat heeft de sfeer merkbaar verbeterd.

6.

Zorg dat je vroegtijdig betrokken wordt bij veranderingen

Sociale veiligheid komt vaak onder druk te staan bij reorganisaties of fusies. Het is belangrijk dat je goed weet wat er gaat veranderen in de organisatie. Vraag daarom om tijdige betrokkenheid bij plannen die invloed hebben op werkdruk, leiderschap of teamdynamiek. Zet sociale veiligheid als vast punt op de overlegagenda met de bestuurder én bespreek het met de achterban.

Voorbeeld

Bij een fusie vroeg de OR van een zorgorganisatie nadrukkelijk aandacht voor teamcohesie en leiderschap. Daardoor werd een preventief coachingsprogramma opgezet dat onrust voorkwam.

7.

Werk samen met andere sleutelactoren

De OR staat niet alleen. Zoek samenwerking met HR, leidinggevendenden, vakbonden, vertrouwenspersonen, de bedrijfsarts en de integriteitscoördinator. Door kennis te bundelen, kunnen signalen beter worden opgepakt en interventies beter op elkaar worden afgestemd.

Voorbeeld

In een middelgroot bedrijf werkte de OR samen met HR en de vertrouwenspersoon aan een gezamenlijke communicatiestrategie. Sindsdien weten medewerkers beter waar ze terecht kunnen met vragen of meldingen.

8.

Stimuleer empathisch leiderschap en voorbeeldgedrag op alle niveaus

Leidinggevendenden hebben grote invloed op de veiligheidscultuur. De OR kan stimuleren dat er aandacht is voor leiderschapsontwikkeling gericht op luisteren, kwetsbaarheid tonen en het bespreekbaar maken van gedrag.

Voorbeeld

De OR van een overheidsorganisatie pleitte ervoor dat elke teamleider een training 'Gesprek over gedrag' volgde. Deelnemers gaven aan dat ze zich beter toegerust voelden om lastige situaties te bespreken.

9.

Communiceer helder over meldmogelijkheden en steunpunten

Goede regelingen hebben pas effect als medewerkers ze kennen en vertrouwen. Vraag als OR aandacht voor toegankelijke, herhaalde communicatie over wat iemand kan doen bij signalen van sociale onveiligheid. Zorg dat je als OR wordt betrokken bij de benoeming van de vertrouwenspersoon en dat die het vertrouwen geniet van het personeel.

Voorbeeld

Na een voorstel van de OR maakte een organisatie een visuele 'wegwijzer sociale veiligheid': een eenvoudige infographic die uitlegt bij wie je terecht kunt. Het aantal meldingen van ongewenst gedrag nam toe, en dat was een goed teken: mensen durfden weer te spreken.

10.

Blijf als OR leren en geef zelf het goede voorbeeld

Sociale veiligheid begint ook bij de OR zelf. Volg trainingen, neem deel aan intervisie en bespreek binnen de OR hoe jullie met elkaar omgaan. Een OR die zelf open en respectvol samenwerkt, straalt dat uit naar de organisatie.

Voorbeeld

Een OR merkte dat discussies soms te fel werden. Na een gezamenlijke intervisie over communicatie verbeterde niet alleen de interne sfeer, maar ook de effectiviteit richting bestuur en achterban.

Tot slot

Sociale veiligheid is geen project met een eindpunt, maar een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De OR heeft de formele middelen én de morele positie om het verschil te maken: door te signaleren, te verbinden, te agenderen en het gesprek gaande te houden. Want waar mensen zich veilig voelen, durven ze zich uit te spreken en dat is de basis voor elke gezonde organisatie.