

unica

Webinar Sociale veiligheid



Hoe ga je om met
grensoverschrijdend gedrag?
Wat vind je lastig?



Agenda

- Terugblik webinar 2021
- Waaraan herken je sociale veiligheid?
- Hoe draag je bij aan sociale veiligheid?
- In gesprek: Praktijkvoorbeelden
- Hulplijnen

Terugblik webinar 2021

Wat versta jij onder het thema sociale veiligheid?

Mentimeter

respect
veiligheid
gedrag
bewust zijn van elkaar
dat we passen op elkaar
veilig voelen op het werk
beschermd voelen
positief gedrag
vertrouwen
eerlijk kunnen communiceren
zekerheid
cultuur
bescherming en grenzen pr
bescherming medewerkers
elkaar steunen
zorgen voor elkaar
veilig kunnen werken
veilige integratie
vertouwen

Seksuele intimidatie

Pesten

Discriminatie

Agressie en geweld

Spreek je uit!

unica

'Ik heb een meningsverschil over mijn doorgroei-mogelijkheden'

Sarah, 34 jaar

'Ik ervaar (verbale) agressie van mijn collega's.'

Fred, 62 jaar

'Ik heb het vermoeden dat er sprake is van een misstand binnen Unica.'

Merlijn, 25 jaar



Sarah is projectleider. Ze heeft extra taken gekregen, die meer verantwoordelijkheid vragen. Ze voert deze met plezier uit en wil graag haar groeimogelijkheden bespreken, b.v. via scholing. Haar leidinggevende houdt elke mogelijkheid voor ontwikkeling af. Wat kan Sarah doen als zij er samen niet uitkomen?

Als hierover een conflict ontstaat, kan Sarah de HR Business Partner betrekken.

Beleid arbeidsconflicten



Fred werkt als monteur bij Unica. Sinds een aantal jaren werkt hij met een jong team. Een paar collega's schelden hem vaak uit als 'ouwe' of 'slome' en geven hem dan een duw. Fred voelt zich niet veilig in zijn team. Bij wie kan hij terecht?

Fred kan contact opnemen met de externe vertrouwenspersoon om zijn situatie te bespreken.

Beleid ongewenste omgangsvormen



Merlijn is werkvoorbereider bij Unica. Hij heeft het vermoeden dat er privéfacturen worden geschreven op één van de projecten waar hij voor werkt. Er zijn al eens twijfels geuit en Merlijn kan niet iedere factuur herleiden tot het werk. Bij wie kan hij terecht?

Merlijn kan een melding maken bij de Compliance officer.

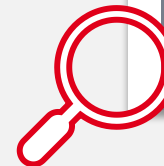
Meldregeling integriteit



Fred werkt als monteur bij Unica. Sinds een aantal jaren werkt hij met een jong team. Een paar collega's schelden hem vaak uit als 'ouwe' of 'slome' en geven hem dan een duw. Fred voelt zich niet veilig in zijn team. Bij wie kan hij terecht?

Fred kan contact opnemen met de externe vertrouwenspersoon om zijn situatie te bespreken.

Beleid ongewenste omgangsvormen



unica

Wat maakt het belangrijk?

- Werkplezier
- Goede samenwerking en sfeer in het team
- Verbinding & relatie tussen medewerkers
- Betrokken en tevreden medewerkers
- Minder verzuim



Is ook meer arbeidscapaciteit!

Waarvan herken je sociale veiligheid?

Sociale veiligheid

team

Mening durven geven

Fouten mogen maken

Jezelf kunnen zijn

LG tegen kunnen spreken

Elkaar aanspreken als
iets over een grens gaat

Ideeën opperen



Cruciale rol als
leidinggevende

unica

Vertrouwenspersonen

Beleid Spreek je uit

Regels & afspraken



Rol als organisatie

Kenmerken van een veilig en onveilig team



Medewerkers...

☐	tonen zich kwetsbaar
☐	durven fouten toe te geven
☐	durven hulp / fb te vragen en geven die
☐	durven een afwijkende/nieuwe ideeën te bespreken
☐	Spreken de leidinggevende weleens tegen
☐	Staan ervoor open om van elkaar te leren



Medewerkers...

☐	Doen anders voor dan ze zich voelen
☐	Verbergen fouten
☐	Vragen elkaar niet om hulp /fb en wordt niet gegeven
☐	Vormen zich naar de mening van de groep / houden zich stil
☐	Spreken de leidinggevende niet (openlijk) tegen
☐	Veroordelen anderen snel / trekken snel conclusies



Hoe draag je bij aan
sociale veiligheid?

Begrip voor elkaar

We maken deze grappen altijd al,
waarom doe je zo moeilijk?

Het gaat toch prima? Volgens mij
heeft X er helemaal niet zo'n last
van

Dus ik moet me aan jou
aanpassen? Jij kan je toch ook
aan mij aanpassen?



Ik hoor de hele dag door
dezelfde grap

Mijn collega is zich er toch wel
bewust van dat dit kwetsend is?

Ik heb het al een keer
aangegeven, maar ze blijven
maar doorgaan

In deze branche moet je nou
eenmaal een dikke huid hebben

Hoe zie jij jouw rol t.a.v. het thema sociale veiligheid?

Voorbeeld

Open, bespreken, samen

Beïnvloedbaar maar niet doorslaggevend

Coachend en voorbeeld

Vertrouwenspersoon

Zelf open zijn

Vertrouwen geven en verdienen

Voortrekker en coach binnen mijn team

Voorbeeld gedrag

Zorgen dat iedereen zichzelf kan zijn.

Het goede voorbeeld geven
Practice what you preach

Voorbeeld en tijdig ingrijpen

Bespreekbaar houden en toegankelijk blijven

Eerlijk, empatisch, open

Bespreekbaar maken, open staan voor diversiteit, voorbeeldgedrag

Hoe help je een veilig team te creëren?



- Voorbeeld geven als leidinggevende
- Waarderen en erkennen van veilig gedrag



- Vragen stellen, gedrag proberen te begrijpen
- Bespreken en duidelijke grenzen stellen

Wat kun je doen als collega en leidinggevende?



Stel er vragen over: 'Hoe kom je daarbij?
Wat maak dat je dat zegt of denkt? Van
waaruit doe je dat?



Zeg wat het met jou doet en wat het
mogelijk zou kunnen betekenen voor de
persoon naar wie het gericht is



Zeg wat je wel wil en verwacht

In gesprek Sociale veiligheid in de praktijk

Uit frustratie hoor je een medewerker
zeggen: "Wat een homo's".



"Eet je nu alweer konijnenvoer?"

"Wat eet jij voor groenvoer?"

Drink je geen alcohol? Mietje!



Luuk (LG) zegt tegen zijn collega Danielle:
“Wat een leuk rokje.”



Henk werkt parttime (4x9) als monteur, zodat hij ook een dag per week voor zijn kinderen zorgt.

Zijn collega's maken hier vaak opmerkingen over: 'Heb je thuis niets te zeggen?' of "zit je onder plak?"



Ronnie spreekt een vrouwelijke collega
aan met 'meisje'



Unica biedt bij lunchbestellingen e.d. ook halal eten aan

Tijdens een vergadering wordt hier lachend over gedaan en negatieve, discriminerende opmerkingen over gemaakt.

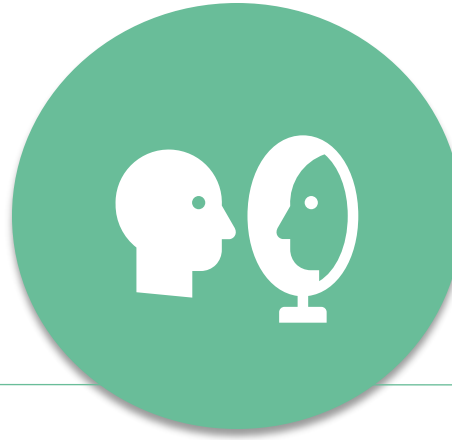


Hulplijnen

Wat kun je doen als collega en leidinggevende?



Stel er vragen over: 'Hoe kom je daarbij?
Wat maak dat je dat zegt of denkt? Van
waaruit doe je dat?



Zeg wat het met jou doet en wat het
mogelijk zou kunnen betekenen voor de
persoon naar wie het gericht is



Zeg wat je wel wil en verwacht

1. Vraag om advies/hulp bij: collega's, HRBP, vertrouwenspersoon
2. Blijf dicht bij jezelf

Disclaimer: is er sprake van grensoverschrijdend gedrag? Neem contact op met de Compliance Officer (Caroline Bruins)

Met je team in gesprek



Werkvorm: De veiligheidscheck

Doel

Verbeteren van de veiligheid in het team op een veilige manier.

Wanneer inzetten

Als je in de onderstroom geruchten opvangt over onveiligheid en je dit thema bespreekbaar wilt maken. De werkvorm niet wanneer de onveiligheid al 'geëscaleerd' is.

Instructie

Stap 1: Uitleg aan de deelnemers ter introductie van de werkvorm: 'We gaan een veiligheidscheck doen. Elk teamlid geeft een cijfer van 0 tot 4 aan hoe veilig ze zich voelen in dit team. Daarvoor krijg je een leeg vel papier. Het is niet nodig om te zeggen welke score van jou is. De uitkomsten zijn dus anoniem.'

Stap 2: Geef iedereen een blanco papier en laat de waarderingstabel zien.

Stap 3: Vraag teamleden te denken aan een moment in hun leven dat ze zich onveilig, oncomfortabel of anderszins ongemakkelijk hebben gevoeld. Neem hiervoor een minuut de tijd.

Stap 4: Vraag teamleden nu om naar een situatie in hun leven te gaan waarin ze zich veilig, prettig en comfortabel hebben gevoeld. Neem ook hiervoor één minuut de tijd.

Stap 5: Vraag teamleden nu hoe ze zich op dit moment voelen in dit team. Laat iedereen zijn gevoel op de waarderingstabel (zie tabel) en in de tabel aankruisen. Deelnemers vouwen hun blaadje dubbel en geven het aan de begeleider voor de afsluitende oefening.

Cijfer	Betekenis	Uitleg	Telling
4	Zeer veilig	Alles is bespreekbaar, kom maar op!	
3	Veilig	Veel is bespreekbaar, maar niet alles.	
2	Neutraal	Laten we een gesprek hebben, ik doe wel mee.	
1	Onveilig	Veel van mijn ideeën durf ik niet goed bespreekbaar te maken.	
0	Zeer onveilig	Ik trek me terug want ik voel me niet veilig genoeg om me uit te spreken.	

Stap 6: Vervolgens vult de begeleider de resultaten in op een flip-overvel met daarop de tabel (zet kruisjes).

Stap 7: Vraag het team om de uitkomsten te duiden. Gebruik daarbij de volgende vragen:

- Wat valt op in de uitkomst?
- Herken je de uitkomst?
- Geef eens een voorbeeld dat voor jou de uitkomst illustreert?
- Wat heb je nodig om je veiliger te voelen in dit team?
- Wat hebben we met elkaar te doen?
- Welke afspraken maken we daarover met elkaar?



Spreek je uit!

Unica wil dat jij je veilig en prettig voelt op het werk en dat we integere dit anders ervaart? Bij wie kun je terecht? Weet dan dat er binnen Unica

Spreek je uit! is onderdeel van de Unica Gedragscode. De Gedragscode is mee elkaar willen werken. Je vindt de meest actuele vorm van de Gedragscode met

Spreek je uit! bestaat uit drie onderwerpen, namelijk **Ongewenste Omgangsv** introductie per onderwerp met een contactpersoon en zijn de bijbehorende do



Ongewenste Omgangsvormen

Dit beleid geldt in situaties waarbij jij (medewerker/inlener) ongewenste omgangsvormen of ongewenst gedrag ervaart (of het vermoeden ervan bestaat). Denk hierbij aan agressie, geweld, seksuele intimidatie, discriminatie of pesten.

In het document lees je wanneer er sprake is of kan zijn van ongewenste omgangsvormen, bij wie je terecht kunt met jouw verhaal en hoe je een melding kunt doen als je ongewenst gedrag ervaart ten aanzien van jezelf of een collega.



Document Ongewenste Omgangsvormen

[Bijlage](#) bij Document Beleid Ongewenste Omgangsvormen m.b.t. doorbreken vertrouwelijkheid

Contactgegevens vertrouwenspersonen

Els Overduin ☎ 06 51921715

Els.overduin@bmwvoorelkaar.nl –
Regio Groningen, Drenthe, Overijssel, Gelderland

Ingrid Middelkoop ☎ 06 14808633

Ingrid.Middelkoop@bmwvoorelkaar.nl
Regio Utrecht, Gelderland, Brabant

Natasja Breugelmans ☎ 06 12653822

Natasja.breugelmans@bmwvoorelkaar.nl
Regio Noord-Holland, Zuid-Holland en Zeeland

Henk Wittekoek ☎ 06 50520152

Henk.wittekoek@bmwvoorelkaar.nl –
Regio Limburg en Brabant

Aandacht, aandacht, aandacht

FOKKE & SUKKE
MAKEN ALTIJD EEN
STRAKKE PROJECTPLANNING

EN DE
CULTUURROMSLAG ?

DIE IS DONDERDAG
DE 17^E OM HALF VIER.

RGVT

