



unica

Webinar
Sociale
Veiligheid



samen maken we de toekomst

Agenda

- Wat is sociale veiligheid en hoe staan wij er voor?
- Wat kan je als leidinggevende doen?
- Wat biedt Unica aan?

Wat is sociale
veiligheid en
hoeveel komt
het voor?

Wat versta jij onder het thema sociale veiligheid?

Betekenis Sociale Veiligheid

1. Het feit dat mensen in een sociaal veilige omgeving kunnen werken. Dit betekent een omgeving waar geen pestgedrag, discriminatie, seksuele intimidatie of ander toxisch gedrag voorkomt.
2. De gedeelde overtuiging dat teamleden veilig zijn om sociale risico's te nemen binnen het team. Een voorbeeld van sociaal risico nemen is een afwijkende mening verkondigen, een onveilige situatie melden of een nieuwe aanpak uitproberen.

Hoe staat het met de sociale veiligheid binnen Unica?

Waarom is dit belangrijk voor Unica?

Unica wil dat alle medewerkers, zowel intern als extern, in een prettige en veilige werkomgeving werken. Het betekent respectvol, zorgvuldig en verantwoordelijk omgaan met elkaar en respect hebben voor de normen en waarden, regels en afspraken binnen de organisatie. De kracht van onze organisatie wordt bepaald door de mensen die er werken. Daarom vinden wij de omgangsvormen, integer handelen en communicatie essentieel voor het realiseren van een veilig en integer werkklimaat.

Indien de werkomgeving door gedragingen (ongewenste omgangsvormen) van collega's of leidinggevenden negatief wordt beïnvloed, is het belangrijk om dit met hen bespreekbaar te maken. Wanneer je hier niet uitkomt, zijn er verschillende mogelijkheden om deze gedragingen binnen de organisatie aan te kaarten.

Ongewenste omgangsvormen



▲ Foto ter illustratie. Vrouwen in de techniek worden afgeschrikt door ongewenst gedrag van mannelijke collega's. © Shutterstock

Ongewenst gedrag in de techniek schrikt vrouwen af: 'Een collega kneep in mijn borsten'

TNO innovation
for life

Onderzoeken v Publicaties v

Home > Nieuws > Kwant Van De Werknemers Ooit Gepest

**4 miljoen
verzuimdagen
door pesten op
het werk**

Ontslag op staande voet na racistische grappen [rechtspraak]

Arbeidsrecht

Een werkgever waarschuwt werknemers dat het geen foute grappen accepteert. Wanneer een lolbroek toch te ver gaat in een besloten appgroep met collega's, wil het bedrijf zo snel mogelijk van hem af. Is ontslag op staande voet de juiste sanctie voor de racistische grappen?



Bij bedrijven waar niet iedereen gelijk wordt behandeld, is de uitstroom een groot probleem

- Marjorie Woudenberg, Vrouwen in de Techniek

Seksuele intimidatie weegt zwaarder dan jarenlange trouwe dienst [rechtspraak]

Arbeidsrecht

Een werknemer die al bijna dertig jaar voor dezelfde werkgever werkt, wordt ontslagen nadat een collega hem beschuldigt van seksuele intimidatie. De man ontkent vanzige taal te hebben gebezigd, maar zijn werkgever zet hem zonder pardon op straat.

TNO innovation
for life

Onderzoeken v Publicaties v Visua

Home > Nieuws > 1,6 Miljoen Werknemers Jaarlijks Slachtoffer Van Agressie Op Het Werk

**1,6 miljoen
werknemers
jaarlijks
slachtoffer van
agressie op het
werk**

Ongewenst gedrag in Nederland (NEA: 2020)

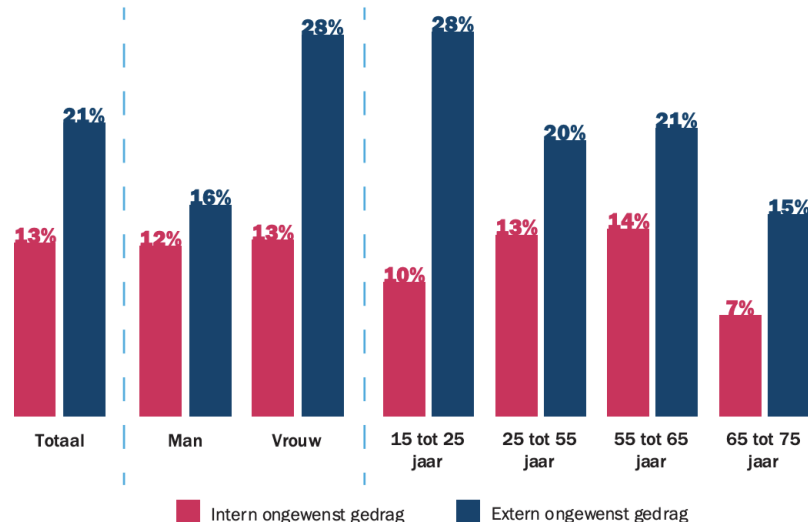
ONGEWENST GEDRAG

Intern

13% van de werknemers ervaart ongewenst gedrag vanuit leidinggevenden of collega's.

Extern

21% van de werknemers ervaart ongewenst gedrag vanuit klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers).



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020

FACTSHEET INTERNE ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

Interne ongewenste omgangsvormen zijn ongewenste omgangsvormen die plaats vinden op het werk door collega's of leidinggevenden

15,6% van de werknemers in Nederland heeft wel eens te maken met ongewenste omgangsvormen door collega's of leidinggevenden¹



Er zijn verschillen tussen sectoren als het gaat om het voorkomen van ongewenste omgangsvormen door collega's en leidinggevenden

Zo komen interne ongewenste omgangsvormen relatief vaker voor in de sectoren:



19,8%
Industrie



16,9%
Openbaar bestuur



18,3%
Vervoer

En relatief minder vaak in de sectoren:



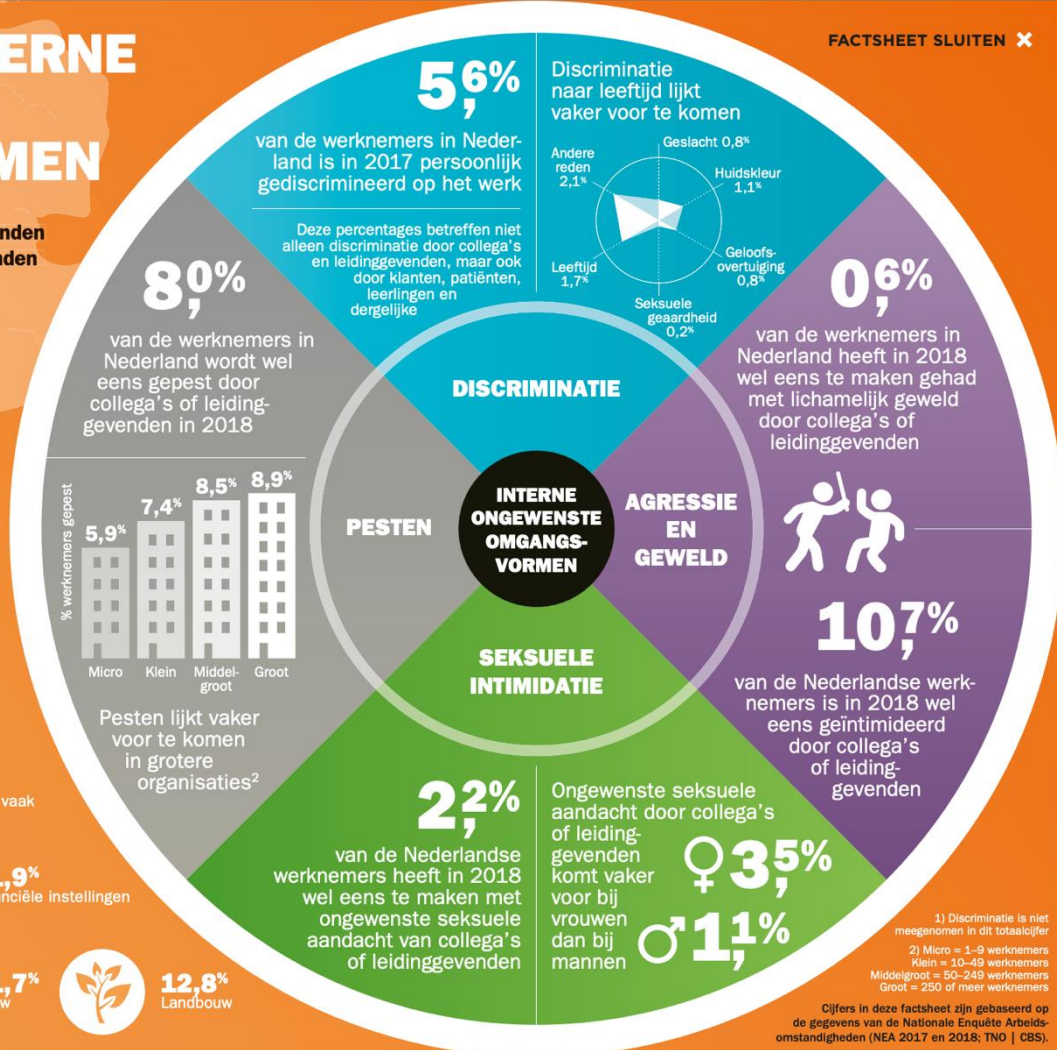
11,9%
Financiële instellingen



11,7%
Bouw



12,8%
Landbouw



FACTSHEET SLUITEN X

1) Discriminatie is niet meegenomen in dit totaalcijfer

2) Micro = 1-9 werknemers
Klein = 10-49 werknemers
Middelgroot = 50-249 werknemers
Groot = 250 of meer werknemers

Cijfers in deze factsheet zijn gebaseerd op de gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA 2017 en 2018; TNO | CBS).

Onder ongewenste omgangsvormen verstaan we:

Pesten	Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dit kan (een combinatie van) verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag zijn.
Seksuele intimidatie	Seksuele intimidatie is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren.
Discriminatie	Bij discriminatie is er sprake van een ongelijke behandeling van personen: het achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, seksuele voorkeur, huidskleur of religie.
Agressie en geweld	Onder agressie en geweld worden alle verbale en fysieke handelingen verstaan waarbij een persoon wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen.

Wanneer is er sprake van ongewenste omgangsvormen?

ER IS SPRAKE VAN PESTGEDRAG OP HET WERK WANNEER JIJ, EEN COLLEGA OF EEN MEDEWERKER HERHAALDELIJK:

- ...wordt bespot → er worden steeds kleinerende en vernederende opmerkingen gemaakt vanwege bijvoorbeeld uiterlijk, gedrag, wijze van praten, of een andere levensstijl.
- ...wordt buitengesloten of genegeerd → e-mails worden bewust niet beantwoord, iemand wordt niet toegelaten in whatsapp-groepen met andere collega's of iemand wordt steeds niet meegevraagd om te lunchen.
- ...het werk moeilijk wordt gemaakt → bijvoorbeeld doordat steeds de rotklussen of nutteloze taken worden gegeven, opzettelijk verkeerde informatie wordt gegeven of onterecht verlof wordt geweigerd.

ER IS SPRAKE VAN SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK WANNEER JIJ, EEN COLLEGA OF EEN MEDEWERKER:

- ...te maken krijgt met dubbelzinnige opmerkingen en grapjes die te maken hebben met seksualiteit en intimiteit.
- ...te maken krijgt met onnodig lichamelijk contact → bijvoorbeeld over de schouder leunen, hand op de rug leggen bij het voor laten gaan, klap op het achterwerk geven of stevig kussen als een verjaardag op het werk wordt gevierd.

Wanneer is er sprake van ongewenst gedrag?

ER IS SPRAKE VAN DISCRIMINATIE OP HET WERK
WANNEER JIJ, EEN COLLEGA OF EEN MEDEWERKER:

- ...op basis van persoonlijke kenmerken anders wordt behandeld dan anderen → bijvoorbeeld vaker dan anderen vervelende of minderwaardige klussen op moeten knappen.

ER IS SPRAKE VAN AGRESSIE EN GEWELD OP HET WERK
WANNEER JIJ, EEN COLLEGA OF EEN MEDEWERKER:

- ...wordt uitgescholden → er wordt bijvoorbeeld geschreeuwd of gevloekt.
- ...wordt bedreigd of geïntimideerd → bijvoorbeeld met geweld, met ontslag, het niet verlengen van het contract of demotie.
- ...fysiek wordt aangevallen → zoals geslagen, vastgegrepen, geduwd of geschopt.

Wat zijn de gevolgen ongewenste omgangsvormen?



Veiligheid binnen teams

Kenmerken van een veilig versus onveilig team

Veilig	Onveilig
Durven kwetsbaarheid te tonen	Onkwetsbaar, groot of anders voordoen
Fouten toegeven/onvolkomenheden erkennen	Fouten en zwakheden verbergen
Durven imperfect te zijn en weten dat ze dat zijn	Snel veroordelend over anderen/ snel conclusies trekken over anderen
Durven hulp te vragen	Niet bereid anderen te helpen
Accepteren hulpvragen van anderen	Maken geen gebruik van elkaar
Communicatie is open en oprecht	Communicatie niet open

Oorzaken van een onveilige sfeer binnen een team

- De relatie tussen teamleden onderling of tussen (sommige) teamleden en de leiding is verstoord
- Er is groepsvorming binnen het team en er zijn kampen ontstaan
- Er is te weinig overleg en te weinig werkoverleg
- De leidinggevende is te dominant aanwezig of sommige teamleden zijn te nadrukkelijk aanwezig
- Er zit een zoals ze dat noemen een rotte appel in het team
- Er is negativiteit en weerstand binnen het team
- Er is teveel onduidelijkheid binnen het team
- Er wordt met verschillende maten gemeten door de leidinggevende
- Er is een afrekencultuur
- Teamleden worden te weinig uitgedaagd
- Men weet niet wat er van hun verwacht wordt

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

Hoe geven jullie hier nu invulling aan? Wat vind je lastig?

waar nodig. Neem contact op.



Wat kan je als
leidinggevende
doen?



Herken signalen (waarneembaar gedrag)

Sociale veiligheid

- Zich afzijdig houden van de groep
- Buitengesloten of genegeerd worden door de groep
- Niet met bepaalde collega's willen samenwerken
- Negatieve sfeer in de groep
- Vaker ziekmelden
- Lichamelijke klachten (zoals hoofd- en buikpijn, hartkloppingen en duizelingen)
- Psychische problemen (zoals slaapproblemen, depressieve klachten)
- Verminderde betrokkenheid
- Verminderde motivatie
- Verminderde productiviteit

Tips rondom jouw veiligheid

- Wees alert op pestgedrag, discriminatie en (seksuele) intimidatie
- Wees alert op het opvolgen van veiligheidsmaatregelen
- Geef aandacht aan veilig gedrag (wat aandacht krijgt, groeit)
- Spreek aan op onveilig gedrag
- Stel een norm en maak afspraken over wat acceptabel sociaal gedrag is
- Geef het goede voorbeeld: laat zien hoe het hoort
- Grijp in en onderneem actie
- Biedt steun aan de medewerker die last heeft van pestgedrag, discriminatie of (seksuele) intimidatie.
- Blijf het goede gesprek voeren en kijk wat nodig is om werknemer weer fijn te laten werken.
- Betrek de preventiemedewerker bij onveilige situaties

TOOL 1: Hoe kan je als LG het gesprek hierover voeren met jouw team (DIT WORDT NOG GRAFISCH UITGEWERKT)

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. Gebruik deze 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. Je gaat straks een cijfer geven aan hoe je de veiligheid in dit team ervaart. Daarvoor krijg je een leeg vel papier. Als je straks je score geeft, hoef je niet 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, onprettig voelden. 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 gelukkig voelden. 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 een cijfer geven (zie tabel 4.6) en in de tabel aankruisen. Deelnemers vouwen hun blaadje dubbel en geven het aan de begeleider van de oefening.

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.

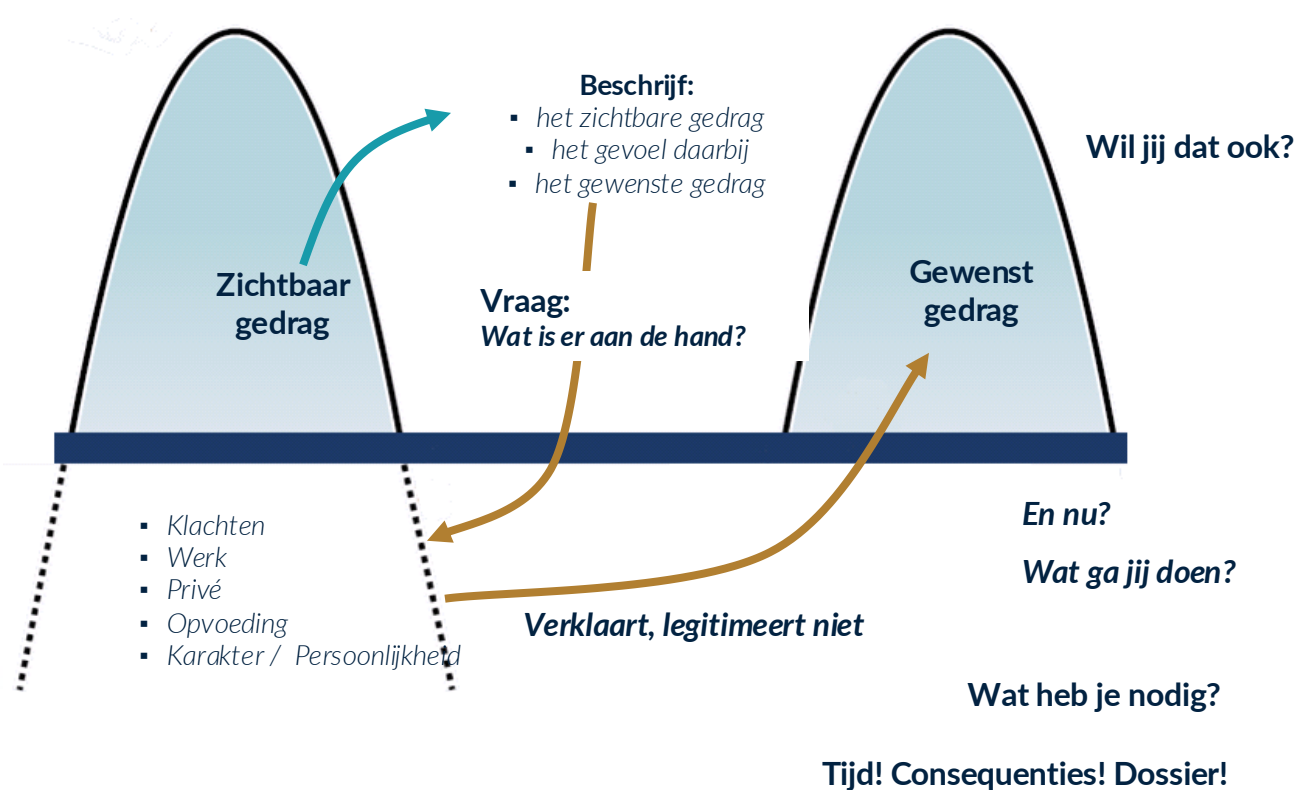
Gebruik daarbij de volgende vragen:

- 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?

Tabel Teamveiligheid

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.	

Tool 2: Medewerkers aanspreken op onveilig gedrag



De stappen aanspreken op gedrag

1. Geef het doel van het gesprek aan
2. Benoem het opvallende, onacceptabele, ongewenste gedrag
3. Hoe komt dat?
4. Het verklaart het, en legitimeert het niet
5. Het gewenste gedrag (evt. met aanvullingen) opnieuw afspreken
6. Hoe kan jij dat doen?
7. Hoe kan ik jou daarbij helpen?
8. Wanneer is het geregeld?
9. Mogelijke consequenties bespreken



unica



Wat biedt
Unica aan?



samen maken we de toekomst

Beleid Ongewenste Omgangsvormen Proces

Is er mogelijk sprake van Ongewenste Omgangsvormen? Dan kun je altijd contact opnemen met de externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon zal je informeren over de mogelijkheden. Daarnaast kun je contact opnemen met je/een leidinggevende of de HR adviseur

Formele melding:

- Melding bij de Compliance Officer
- Binnen 2 weken mededeling of de melding ontvankelijk is
- Schriftelijke melding aan beklagde, beklagde kan binnen 3 weken schriftelijk reageren
- Horen getuigen
- Binnen 4 weken beslissing met mededeling aan klager, beklagde en directie
- Indien de procedure bij de Compliance Officer niet tot een oplossing heeft geleid:
- Klacht bij de klachtencommissie via de Legal Counsel. De klachtencommissie wordt alsdan samengesteld: Legal Counsel Unica, advocaat en derde
- Procedure bij de klachtencommissie duurt max. 8 weken
- Directie neemt in beginsel advies Compliance Officer of klachtencommissie over
- Vertrouwelijk, niet anoniem
- Externe vertrouwenspersoon staat aan de kant van de melder

Welke ondersteuning biedt Unica?

Kijk op Jouw DAG of Unicanet (Spreek je uit!) voor meer informatie.



Ongewenste Omgangsvormen

Dit beleid geldt in situaties waarbij jij (medewerker/interne) 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

Contact

Er zijn 4 externe vertrouwenspersonen van [BMW voor Ubaa](#) beschikbaar, klik [hier](#) voor meer info

Els Overduin ☎ 06 51921715

✉ Els.overduin@bmwvooruba.nl -

Regio Groningen, Drenthe, Overijssel, Gelderland

Joyce Neljenhuis ☎ 06 46160638

✉ Joyce.neljenhuis@bmwvooruba.nl -

Regio Utrecht, Gelderland, Brabant

Natasja Breugelmans ☎ 06 12653822

✉ Natasja.breugelmans@bmwvooruba.nl -

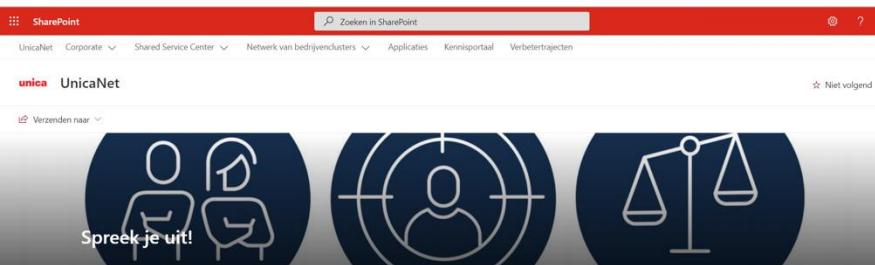
Regio Noord-Holland, Zuid-Holland en Zeeland

Henk Wittekoek ☎ 06 50520152

✉ Henk.wittekoek@bmwvooruba.nl -

Regio Limburg en Brabant

Elkage bij Document Beleid Ongewenste Omgangsvormen m.b.t. doorbreken vertrouwelijkheid



Unica wil dat jij je veilig en prettig voelt op het werk en dat we integer met elkaar omgaan. Wat als zich een situatie voordoet waarbij jij dit anders ervaart? Bij wie kun je terecht? Weet dan dat er binnen Unica afspraken zijn gemaakt.

Spreek je uit! is onderdeel van de Unica Gedragscode. De Gedragscode is meer dan een set aan regels, je kunt het zien als de manier waarop we met elkaar willen werken. Je vindt de meest actuele vorm van de Gedragscode met alle regelingen [hier](#) op UnicaNet.

Spreek je uit! bestaat uit drie onderwerpen, namelijk **Ongewenste Omgangsvormen**, **Integriteit** en **Arbeidsconflicten**. Op deze pagina vind je een korte introductie per onderwerp met een contactpersoon en zijn de bijbehorende documenten te vinden.

Meldregeling Integriteit

(voorheen: Klokkenluidersregeling)

Dit beleid heeft betrekking op zakelijke integriteits-schendingen en misstanden. Voorbeelden zijn fraude, illegale (witwas)praktijken, onregelmatige transacties, concurrentiebeperkend gedrag, omkoping of corruptie.

In het document lees je wat je moet doen als je het vermoeden hebt van een zakelijk misstand en hoe een eventuele melding hiervan verder verloopt.

Contact

Caroline Bruins - Compliance Officer

☎ 06 - 513 134 25

✉ cb Bruins@unica.nl

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

Martijn, 26 jaar



Document Meldregeling Integriteit

Bedankt voor uw aandacht Vragen?

Unica realiseert
alle technische
oplossingen voor
uw gebouwen

unica

- building projects
- building services
- fire safety
- security
- building automation
- energy solutions
- ict solutions
- industry solutions
- datacenters