



Whitepaper **Bevorderen sociale veiligheid**

Informatie over het bevorderen van sociale veiligheid op de werkvloer

Een sociaal veilige werkomgeving

Bij een 'veilige werkomgeving' denk je wellicht niet direct aan de sociale veiligheid. Sociale veiligheid vormt echter de basis van een effectieve en plezierige werkomgeving. In een sociaal veilige werkomgeving kunnen uw medewerkers onbevangen en ongestoord hun werk doen, zonder dat ze last hebben van niet-integer of ander grensoverschrijdend gedrag.

Welk risico loop ik als ik niet voor een sociaal veilige werkomgeving zorg?

Een sociaal *on*veilige omgeving leidt tot psychosociale arbeidsbelasting. En dit leidt tot 33% van het werk gerelateerde ziekteverzuim.

Daarnaast verplicht de *Arbowet* de werkgever om maatregelen te nemen om het risico op psychosociale arbeidsbelasting te beperken. Dit doe je onder andere door te zorgen voor een sociaal veilige werkomgeving.

Wet Huis van de Klokkenluider verplicht de werkgever om medewerkers te beschermen bij integriteitsmeldingen. Dit leg je vast in een veilige meldregeling.

Wat kun jij doen om de sociale veiligheid in jouw organisatie te verbeteren?

Goed en helder beleid

- Stimuleer de dialoog door de hele organisatie, begin in het MT. Bied gelegenheid om met elkaar het gesprek aan te gaan over hoe jullie met elkaar om willen gaan. Formuleer samen wat de gewenste omgangsvormen zijn en zit dit onderwerp regelmatig op de agenda. Zo creëer je bewustwording.
- Respectvolle omgangsvormen op de werkplek worden bevorderd door een duidelijk beleid van de werkgever. Zorg voor een gedragen beleid op het gebied van sociale veiligheid.
- Organiseer multidisciplinair overleg waarin dit onderwerp op de agenda staat.
- Maak (maatregelen gericht op) sociale veiligheid een terugkerend onderwerp in de jaarplannen.
- Blijf de sociale veiligheid binnen uw organisatie monitoren.

Meldpunt voor medewerkers

Het is belangrijk dat medewerkers op de hoogte zijn van de verschillende mogelijkheden waar zij terecht kunnen met meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Dat kan bijvoorbeeld de leidinggevende zijn of een vertrouwenspersoon. Waar medewerkers zich kunnen melden kan je kenbaar maken via intranet, personeelsblad, folders, tijdens bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers, via het medewerkerstevredenheidsonderzoek of via een kennismakingsfilmpje van de vertrouwenspersoon zelf. Het is belangrijk dat een vertrouwenspersoon laagdrempelig toegankelijk is.

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Het doel van klachtenregeling ongewenste omgangsvormen is enerzijds het voorkomen van ongewenst gedrag en anderzijds te zorgen voor zorgvuldige behandeling van de melder. De klachtenregeling zorgt ervoor dat er adequate opvang en procedures ter beschikking staan voor de medewerkers. De regeling draagt bij aan een sociaal veilige werkomgeving en wordt onderschreven door de directeur(en) en het bestuur.

Een veilige meldregeling

Een veilige meldregeling voor het intern en veilig melden van misstanden is verplicht als er minimaal 50 medewerkers werkzaam zijn binnen de organisatie. Deze richtlijn heeft als doel melders beter te beschermen en kent de volgende minimale wettelijke eisen:

- Wat en wanneer men kan melden.
- Bij wie en hoe men de melding kan doen.
- Wat de rechten van de melder zijn (zoals het recht op een adviseur of vertrouwenspersoon en het recht de melding vertrouwelijk te laten behandelen).
- Wat de organisatie doet nadat zij de melding heeft ontvangen.

Preventie

Medewerkers informeren

Voorlichting werkt preventief door inzicht in welk gedrag als (on)gewenst wordt gezien, welke maatregelen getroffen zijn en door te benadrukken dat grensoverschrijdend gedrag niet wordt getolereerd en dat klachten serieus worden behandeld. Sleutelfiguren in de organisatie hebben hier een belangrijke voorbeeldrol in. Voorlichting aan medewerkers kan in een plenaire afdelingsbijeenkomst gegeven worden maar ook schriftelijk via het uitbrengen van een brochure. Een brochure kan verhelderend zijn voor wie nieuw bij de organisatie komt, maar kan ook voor degene die geconfronteerd is met ongewenst gedrag het duwtje zijn om contact op te nemen met de leidinggevende of de vertrouwenspersoon. Een artikel in het bedrijfsblad of een interview verhoogt de bekendheid en de herkenbaarheid van de vertrouwenspersoon en kan het thema ongewenst gedrag voorzien van een toelichting.

Workshop 'bevorderen van sociale veiligheid'

Wat is in de eigen werksituatie 'normaal' en wat zijn de gevolgen van intimiderend gedrag, discriminatie, niet integer en ander grensoverschrijdend gedrag voor betrokkenen en de werksfeer? Deze workshop geeft leidinggevend en medewerkers inzicht en laat hen kijken naar de eigen waarden en normen.

Onderzoek sociale veiligheid

Soms is ongewenst gedrag ongrijpbaar en lastig te beïnvloeden voor directie en/of management maar zijn er wel signalen van medewerkers die anderen (bijvoorbeeld HRM, vertrouwenspersoon of OR) hiervan in kennis stellen. Gimd kan samen met Xperts onderzoek doen naar de signalen op basis van een met de organisatie afgestemde onderzoeksvraag. Hiermee kunnen signalen en ervaringen in kaart gebracht worden en een advies aan uw organisatie worden afgegeven.

Meer weten?

Wil je meer weten over de mogelijkheden? Kijk op www.vertrouwenspersoon.nl of neem contact met ons op via telefoonnummer 088- 800 85 00.