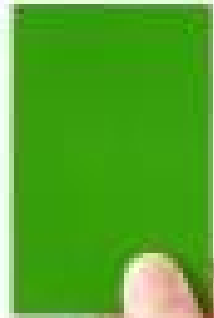


Sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag



Acceptabel



NIET Acceptabel



Wat vind jij?

Situatie

Er worden regelmatig seksistisch getinte moppen verteld. Er wordt hard om gelachen.

Wat vind jij?

Situatie

Een Marokkaanse collega wordt steeds Ahmed genoemd in plaats van bij zijn echte naam.

Wat vind jij?

Situatie

Bij het halen van koffie/thee wordt één collega (stelselmatig) overgeslagen.

Wat vind jij?

Situatie

Een groepje bespreekt via Facebook het gedrag van een collega.

Wat vind jij?

Situatie

Een collega heeft de gewoonte om mensen steeds aan te raken tijdens het gesprek.

Wat vind jij?

Situatie

Een collega noemt alle vrouwen 'schat' of 'vrouwtje'.

Discriminatie

Buitensluiten-negeren



Grapje



Intimideren

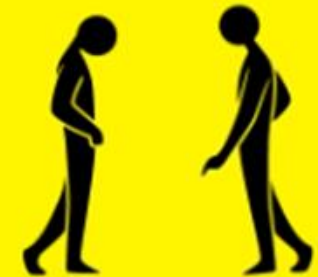


Achterstellen

Overplaatsen



Vernederen



Seksuele intimidatie



Ongewenste aanrakingen



dubbelzinnige opmerkingen

Vervelende gebaren



Aanstaren



Nafluiten



Aanranden-verkrachten



Agressie of geweld

Schreeuwen-schelden-beledigen



Schoppen



Vasthouden, duwen en slaan

Dreigen en onder druk zetten



Vernederen

Pesten

Roddelen-zwart maken



Negeren-buitensluiten



Bespotten

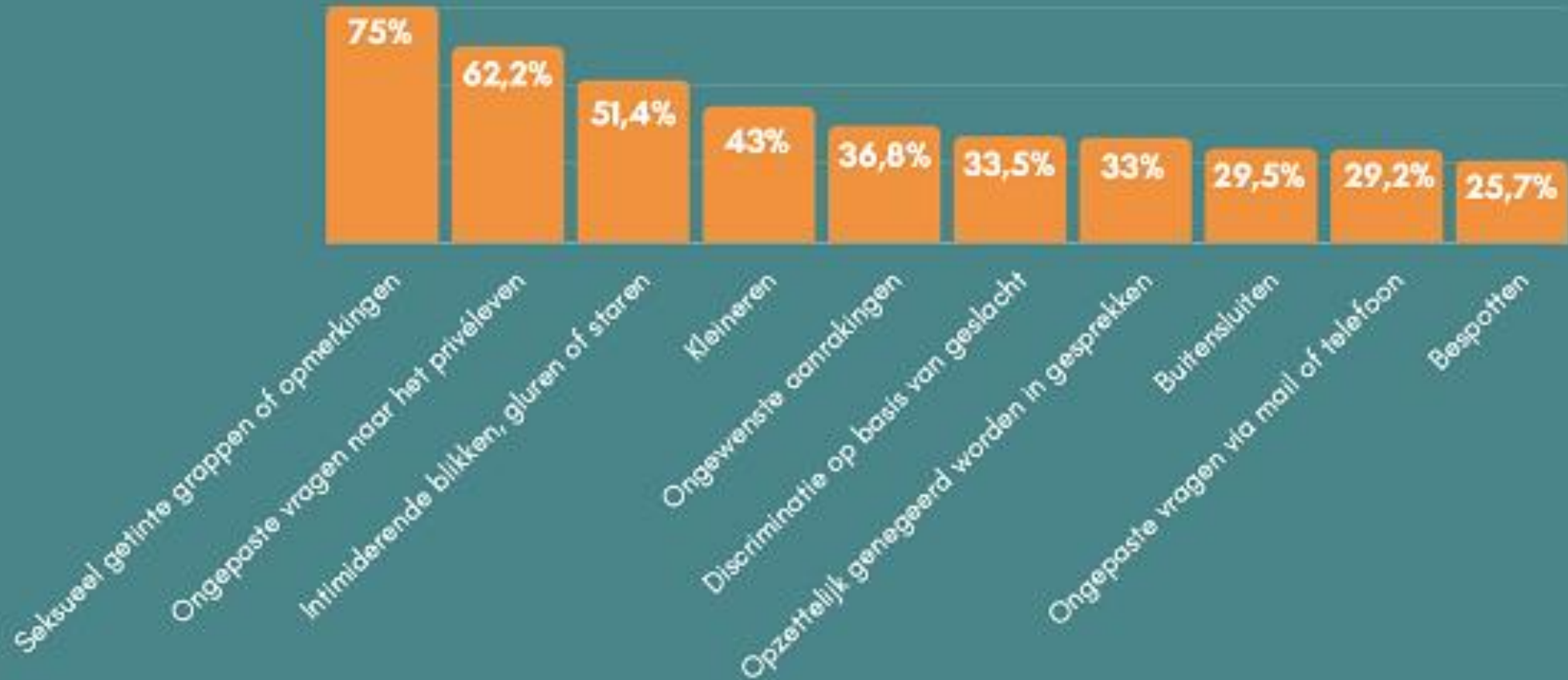
Dwarsbomen-intimideren



Stel je loopt met een camera door jouw organisatie,
welk grensoverschrijdend gedrag zie je dan?



TOP 10 MEEST VOORKOMENDE VORMEN VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP DE WERKVLOER:



Gevolgen van ongewenst gedrag

Wat zijn volgens jou mogelijke **gevolgen** van **ongewenst gedrag**?

Voor het individu

Voor het team

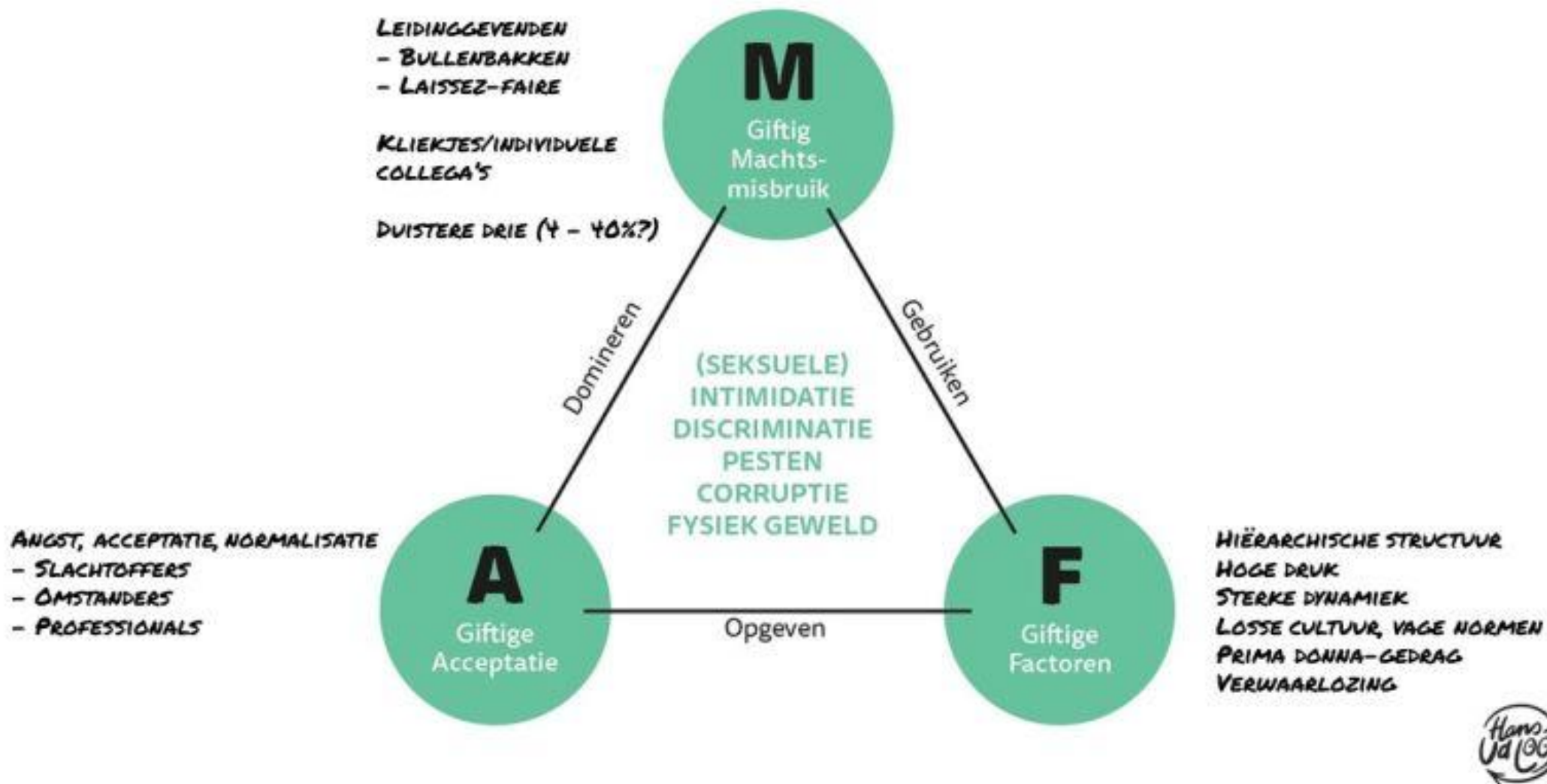
Voor de
organisatie

Wat in een individu zit, zit meestal ook in een team en de hele organisatie

- Niet uitsluitend dader-slachtoffer, maar welke rol spelen factoren en actoren die deel uitmaken van het hele systeem
- Je kunt de rotte appel wel verwijderen, maar dat is korte termijn. Het gaat om de hele mand



GIFTIGE DRIEHOEK



Sociale veiligheid

- Gevoel van onveiligheid ontstaat wanneer we situaties niet vertrouwen en ons onbeschermd wanen
- Bij sociale veiligheid gaat het om bescherming tegenover agressief gedrag van anderen. Het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag
- Psychologische veiligheid gaat over gezien, gehoord en gewaardeerd voelen zoals je bent. Je wordt gewaardeerd om je prestaties op de manier zoals je bent 'je authentieke ik'. Feedback wordt gewaardeerd.

Gewenst gedrag: Wat willen we?

Een organisatie waar mensen:

- Elkaar helpen en hulp aanbieden
- Fouten erkennen en ervan leren
- Feedback geven
- Waardering uiten
- Afspraken en beloftes nakomen
- Verantwoordelijkheid nemen
- Onderlinge verschillen op een positieve manier gebruiken



Wat te doen bij grensoverschrijdend gedrag?

Werkgever

Slachtoffer

Omstanders

Ondernemingsraad

Werkgever

Verplichtingen
vanuit Arbowet

- Risico's in kaart brengen via RI&E – Psychosociale arbeidsbelasting
- Een concreet plan van aanpak:
 - Beleid en intenties vastleggen
 - Verantwoordelijkheden benoemen
 - Gedragscode opstellen
 - Klachtenregeling invoeren
 - Vertrouwenspersoon aanstellen (verplicht per 1-1-24)
 - Voorlichting en training leidinggevenden
 - Voorlichting en training medewerkers bv via werkoverleg
- Uitvoeren Plan van aanpak (onderdeel van Arbobeleidscyclus)

Het slachtoffer

- Spreek de ander aan op zijn gedrag: geef je grens aan.
- Bespreek met iemand die je vertrouwt.
- Doe een officiële melding: leidinggevende; bedrijfsarts; vertrouwenspersoon; OR
- Bekijk het werkgeversbeleid: gedragscode; klachtenregeling; vertrouwenspersoon; PSA-beleid
- Leg de gebeurtenissen vast (dossier opbouwen)
- Zet eventueel juridische stappen

Omstanders



Wat is de
cultuur?

- Herken grensoverschrijdend gedrag
- Spreek degene aan op zijn/haar gedrag
- Steun je collega die het overkomt
- Bespreek het grensoverschrijdend gedrag met collega's:
 - Wat is er gebeurd?
 - Wat kunnen we doen?
 - Hoe kunnen we dit voorkomen?
- Bespreek het grensoverschrijdend gedrag met leidinggevende of OR

Ondernemingsraad

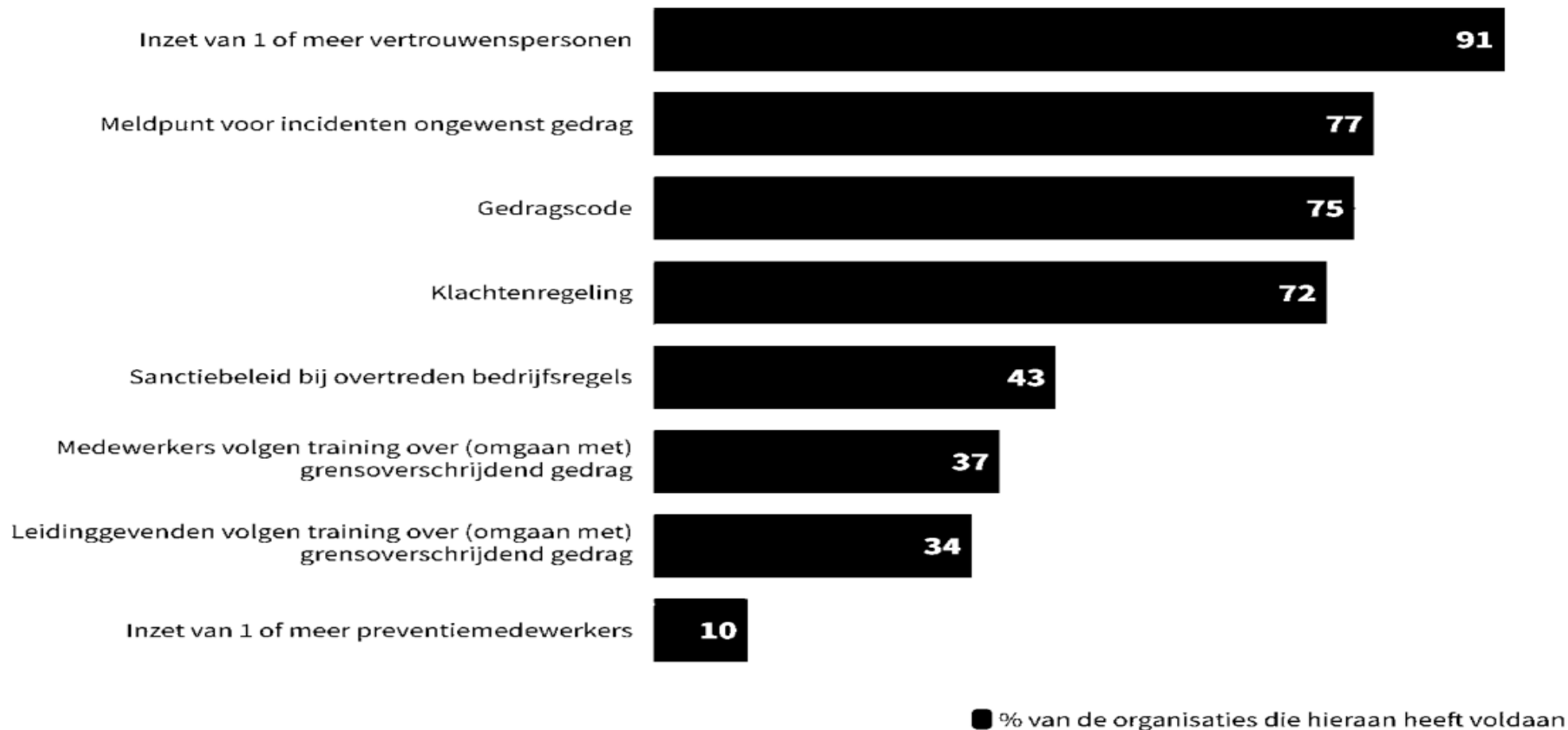
- Geef signalen van de werkvloer door
- **Initiatief** nemen voor preventief beleid: zet het thema op de kaart
- Volledigheid van de RI&E en PVA toetsen en beïnvloeden (**instemming**)
- Meebeslissen (**instemming**) over:
 - klachtenregeling,
 - regeling en benoeming vertrouwenspersoon,
 - vaststellen gedragscode,
 - vaststellen sanctiebeleid,
 - inrichting scholing en voorlichting
- **Toe zien** op naleving Arbowet:
 - overleg met vertrouwenspersoon, bedrijfsarts, preventiemedewerker
 - schakel bij chronische missstanden de Arbeidsinspectie in
- **Stimuleren** werkoverleg

Sociale veiligheid 2023

November 2023 bron: www.PWnet.nl



Welke maatregelen zijn genomen om te zorgen voor sociale veiligheid?





**Niets gezien,
niets gehoord
en niets gedaan**

De zoekgemaakte
verantwoordelijkheid



Veiligheidscultuur ladder



1. Ontkenning



We krijgen nooit meldingen

Het wordt opgeklopt door de media

Het speelt hier niet!

Het zijn maar plagerijtjes

2. Stressreacties



Ze hadden gewoon hun mond eerder open moeten doen!

We hebben reuzenstappen gezet, het gaat al veel beter.

Iedereen die wil mag naar een training weerbaarheid.

Managers, ga alleen nog in gesprek met de deuren open.

3. Bureaucratisch



Dat moet nu eenmaal
van de Arbowet.

Je moet eerst een
melding doen.

De
vertrouwenspersoon
is aangesteld.

Vanaf start van het
onderzoek mag je er
met niemand over
praten

4. Responsiviteit



Openheid

Snel reageren op signalen
Hierover communiceren

Helderheid

Werken vanuit gedeelde
normen - gedragscode

Flexibiliteit

Processen en systemen
sluiten op elkaar aan
Rechtvaardige behandeling

Proactief

Bewustwording creëren
Aanspreekbaarheid
Managementstijl

5. Safety by Design



1. Een gedeelde visie op sociale veiligheid

2. Stel de mensen centraal

3. Bekijk het hele systeem

4. Zet preventie centraal

5. Breng mensen positief in beweging

6. Ga stap voor stap te werk

7. Een gezonde omgeving creëer je samen

Arbeidsomstandigheden
Medezeggenschap

Tel. **06 30739317**

Geraldo Kumeling

trainer/adviseur

www.tri-plus.nl



tri-plus