

Hoe signaleer je **ongewenst gedrag** in jouw organisatie?

Ongewenst gedrag is vaak subjectief. Dat wat voor de een grensoverschrijdend is, hoeft dat voor een ander niet te zijn.

Van sommige collega's kun je bepaalde opmerkingen beter hebben dan van andere. Dit maakt het lastig om ongewenst gedrag te meten.

Hoe kun je ongewenst gedrag op de werkvloer signaleren? In deze infosheet vind je een aantal indicatoren.



Indicatoren voor onveilig werken

- **Het lijkt alsof ongewenst gedrag helemaal niet in de organisatie voorkomt.** Je ontvangt namelijk geen signalen over ongewenst gedrag. Juist dan kan het goed zijn om eens te kijken naar indirecte signalen, zoals hieronder vermeld.

- **Oplopende verzuimcijfers of hoge verzuimcijfers** binnen één team ten opzichte van de rest van de organisatie, zonder duidelijke oorzaak.

- **Uitkomsten van interne onderzoeken** (zoals een medewerkers-tevredenheidsonderzoek) laten verschillen zien op onder andere werkplezier, sfeer en ervaren werkdruk tussen teams.

- **Teams die slecht scoren** op andere cijfers (bijvoorbeeld tevredenheid patiënt/cliënt) scoren ook vaak slecht op andere aspecten, zoals samenwerking.

- **Gesprekken binnen een team over samenwerking** verlopen stroef, ongemakkelijk en/of niet constructief. Of een team gaat zelfs helemaal niet in gesprek over de samenwerking.

- **Er komen signalen** vanuit de vertrouwenspersoon, de klachtencommissie of de bedrijfsarts.

- **Veel medewerkers of steeds meer medewerkers verlaten de organisatie.** Of binnen één team zie je afwijkende patronen, bijvoorbeeld dat met name steeds de nieuwe medewerkers in een team snel weer vertrekken (of intern doorschuiven).

- **Terugkoppelingen van vertrekkende medewerkers** tijdens een exitgesprek of een bij een uitstroomonderzoek.

Om bij stil te staan

- **Gedrag is subjectief.** Sta daarom regelmatig gezamenlijk stil bij de grenzen van medewerkers en hoe deze onderling verschillen. Bijvoorbeeld door tijdens team-overleggen (fictieve) casussen te bespreken en hierover met elkaar in gesprek te gaan. Wat maakt dit gedrag veilig voor de één of onveilig voor de ander?

- **Wat we als onveilig of ongepast zien verandert onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen.** Of iemands persoonlijke omstandigheden of ervaringen zorgen ervoor dat zijn of haar grenzen veranderen. Voer het gesprek over grenzen daarom niet eenmalig, maar laat het thema regelmatig terugkomen in overleggen.

- **Juist medewerkers die zich onveilig voelen, spreken zich vaak niet uit.** Soms is luisteren naar wat niet gezegd wordt, belangrijker dan luisteren naar wat wel gezegd wordt. En ook (subtiel) veranderend gedrag bij medewerkers kan een signaal zijn. Ben je hier ook bewust van tijdens individuele (jaar) gesprekken met medewerkers.

Tot slot: ongewenst gedrag is nooit helemaal uit te bannen. Maar een organisatie heeft wel invloed op hoe je ermee omgaat en hoe je het ongewenst gedrag zover mogelijk terugdringt.

