

Aandacht voor **ongewenst gedrag** krijgen én houden

Een veilige werkomgeving creëren is een continu veranderproces. Hoewel er geen standaard stappenplan bestaat voor cultuurveranderingen, zijn er wel een paar algemene fasen en verbeterstappen te noemen. Dit stappenplan helpt jouw organisatie om tot een goed beleidsplan voor de aanpak van ongewenst gedrag op de werkvloer te komen.



Verdeel de rollen in de organisatie

BESTUURDER

De rol van de bestuurder is cruciaal om een veilige werkomgeving structureel op de agenda van de organisatie te zetten en te houden. Het begint bij het commitment van de bestuurder.

HR

HR is aanjager en uitvoerder van het beleid. HR is betrokken bij de visievorming, opstellen en uitvoeren van beleid, komen tot het gewenste leiderschap waarbij gezorgd wordt voor een veilige werkomgeving en bij de communicatie.

LEIDINGGEVENDE

De leidinggevende heeft een voorbeeldfunctie en kan beleid maken of breken. De leidinggevende laat zien het onderwerp serieus te nemen door zich uit te spreken over grappen die niet kunnen, door afspraken en regels te maken over veiligheid en het thema regelmatig te bespreken bij werkoverleggen.

OR EN PVT

De ondernemingsraad (OR) en personeelsvertegenwoordiging (PVT) hebben vanuit hun rol overleg met de bestuurder. Ook kunnen zij hun rechten inzetten en scherp zijn op dit thema.



Maak een plan voor je organisatie

1. BRENG DE HUIDIGE SITUATIE IN BEELD

- Start met een nulmeting van de beleving van psychosociale veiligheid in de organisatie.
- Gebruik data zoals verzuim(trends), uitkomsten van MTO's, uitstroomonderzoek, teamrapportages en exitgesprekken.
- Houd daarnaast interviews en doe deskresearch, loop rond in de organisatie en beoordeel hetgeen je opvalt.
- Ben je bewust van de boven- en onderstroom. Ga na wat er in de onderstroom leeft. Besef dat mensen niet-pluisgedrag alleen bespreken als ze zich veilig voelen.

2. FORMULEER EEN VISIE OP DE GEWENSTE SITUATIE

- Formuleer met alle betrokkenen een integrale visie op veiligheid, gericht op zowel cliënten als medewerkers en andere betrokkenen. Benoem dat je een veilige organisatiecultuur wilt voor iedereen en maak concreet wat dit betekent voor gedrag.
- Laat het thema 'veilige werkomgeving' terugkomen in leiderschapsprogramma's en in werving- en selectiegesprekken van leidinggevenden en management.
- Onderzoek wat nodig is om het thema naar het gewenste niveau te tillen: een vertrouwenspersoon aanstellen of een training feedback geven bijvoorbeeld?
- Leg vast hoe je omgaat met eventuele meldingen: hoe ziet de procedure eruit? Is er een klachtencommissie nodig? Wanneer doe je aangifte?

3. MAAK EEN IMPLEMENTATIEPLAN

- Ontwikkel een strategie voor het uitrollen van dit nieuwe of aangescherpte beleid. Wie kan helpen bij het vertellen en het herhalen van het verhaal?
- Houd het onderwerp structureel op de agenda en wees consistent en consequent bij de implementatie.
- Sluit zoveel mogelijk aan bij bestaande structuren, zoals overleggen, onboardingsprogramma's en trainingen.

4. GA AAN DE SLAG!



En nu gewoon doen!

Aandacht voor een veilige werkomgeving **blijven houden** is cruciaal: **top-down en bottom-up!**

5. BORG WAT GOED GAAT EN ZET IN OP BLIJVENDE VERANDERING

- Evalueer en borg goede resultaten.
- Blijf meten: wat zie en hoor je terug? Wat zie je aan de data uit stap 1? Wat verloopt naar wens? Waar zitten risico's? Waar zitten opvallende verschillen? Wat heeft prioriteit?
- Herhaal stap 1 tot en met 5.

Creëer de gewenste veilige organisatiecultuur

Een cultuurverandering heeft tijd en aandacht nodig. Stap voor stap werk je toe naar een werkomgeving die voor iedereen veilig is. Voor medewerkers, vrijwilligers, mantelzorgers, cliënten, bewoners en patiënten, familie en externen.

Realiseer je dat ongewenst gedrag iets is wat altijd aanwezig is waar mensen samenkomen. Het is daarom essentieel het onderwerp 'veilige werkomgeving' structureel op de agenda te houden. Laat zien dat je stuurt op gewenst gedrag en ongewenst gedrag aanpakt. Zo bouw je aan een cultuur waarin opbouwende feedback geven normaal is en waarin iedereen zich gezien en gehoord voelt.

