

Verbeteren van Sociale Veiligheid op de Werkvloer

Inleiding

Sociale veiligheid op de werkvloer is van cruciale belang voor een gezonde en productieve werkomgeving. Het omvat het creëren van een atmosfeer waarin werknemers zich veilig, gerespecteerd en ondersteund voelen. Het is belangrijk te werken aan een cultuur die open communicatie en positieve interacties stimuleert. In deze white paper staan we stil bij de betekenis van sociale veiligheid op de werkvloer, identificeren we uitdagingen en dragen we oplossingen aan voor organisaties om deze te verbeteren.

Definitie van Sociale Veiligheid op de Werkvloer

Sociale veiligheid op de werkvloer verwijst naar een werkomgeving waarin werknemers respectvol met elkaar omgaan, zonder angst voor pesten, intimidatie, discriminatie of andere vormen van ongewenst gedrag. Een omgeving waar je jezelf kunt zijn en waar je vakmanschap optimaal kunt inzetten. Waar integer gedrag wordt gestimuleerd en waar een cultuur heerst van respect, open communicatie en gelijkwaardige behandeling.

Veilig en
productief
werkklimaat

Voorbeelden van een sociaal onveilige werkomgeving

- **Pesten en Intimidatie:** Ongepast gedrag, pesten, intimidatie of agressie, heeft een negatieve invloed op de sociale veiligheid op het werk en schaadt de productiviteit.
- **Discriminatie en Ongelijkheid:** Ongelijke behandeling van werknemers op basis van geslacht, afkomst, religie of andere persoonlijke kenmerken geeft een onveilige sfeer en leidt tot demotivatie en conflicten.
- **Communicatieproblemen:** Een gebrek aan effectieve communicatie tussen collega's en leidinggevenden kan leiden tot misverstanden, wantrouwen en een verstoorde werksfeer.
- **Disfunctioneel Leiderschap:** Leidinggevenden die hun macht misbruiken of onvoldoende steun bieden aan werknemers, ondermijnen zo sociale veiligheid en zorgen voor een verminderd welzijn van het personeel.
- **Werk gerelateerde Stress:** Een hoge werkdruk, gebrek aan steun of ontoereikende middelen dragen bij aan stress op de werkvloer, wat het gevoel van sociale veiligheid negatief kan beïnvloeden.

Wat zijn risico's?

De Arbowet verplicht de werkgever maatregelen te nemen om het risico van Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) te beperken. Dat doe je o.a. door te zorgen voor een sociaal veilige werkomgeving. Daarnaast loop je risico op:

- Verminderde productiviteit en lagere betrokkenheid bij werknemers;
- Ziekteverzuim >25% van het ziekteverzuim wordt veroorzaakt door PSA-klachten (bron Inspectie SZW)
- Hoog verloop en moeilijkheden bij het aantrekken van nieuw talent;
- Negatieve organisatiecultuur en imago-schade;
- Juridische gevolgen vanwege discriminatie of intimidatie;
- Belemmering van innovatie en samenwerking tussen werknemers.

Wat kun je doen?

- Implementeer een **gedragscode** die benoemt wat welkom gedrag is en wat onacceptabel
- Benoem en verbiedt **expliciet** pesten en discriminatie en benadruk de consequenties.
- Organiseer **workshops** om bewustzijn te vergroten over sociale veiligheid, diversiteit en inclusie. Zo versterk je inzicht en draagvlak. Bovendien versterk je de communicatievaardigheden die helpen het bespreekbaar te maken.
- Stimuleer **actief leiderschap** dat uitnodigt tot open communicatie, respectvol gedrag en een positieve werkcultuur.
- Moedig een cultuur aan waarin werknemers zich comfortabel voelen om **ongewenst gedrag te melden** zonder angst voor repercussies.
- Organiseer **workshops conflicthantering en mediation** om conflicten op een constructieve manier op te lossen.
- Creëer een **inclusieve werkomgeving** waarin positieve interacties worden gestimuleerd en gewaardeerd, bijvoorbeeld door erkenning te geven voor samenwerking en goede wisselwerking tussen collega's en/of afdelingen.



Meldpunt voor medewerkers

Medewerkers moeten weten waar zij terecht kunnen met meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Dat kan bijvoorbeeld de leidinggevende zijn of een (extern)vertrouwenspersoon. Zorg dat medewerkers niet hoeven zoeken en via bekende kanalen de informatie kunnen vinden. Geef hier aandacht aan tijdens bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers, via het medewerkerstevredenheidsonderzoek of via een introductie van de vertrouwenspersoon zelf. Het is belangrijk dat een vertrouwenspersoon laagdrempelig toegankelijk is en voor iedereen zichtbaar.

Meldregeling misstanden

Een regeling voor het veilig melden van misstanden is verplicht voor organisaties met meer dan 50 medewerkers. De meldregeling moet de melder veiligheid bieden en de positie van de medewerker expliciet beschermen. Deze richtlijn heeft als doel melders beter te beschermen en kent de minimale wettelijke eisen:

- Wat en wanneer een medewerker kan melden.
- Bij wie en hoe je 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.

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Het doel van een klachtenregeling is het voorkomen enerzijds van ongewenst gedrag en zorg te dragen voor een zorgvuldige behandeling van de melder anderzijds. De klachtenregeling zorgt ervoor dat er adequate procedures zijn

en een goede opvang ten behoeve van de medewerkers. De regeling draagt bij aan een sociaal veilige werkomgeving en wordt onderschreven door directie en bestuur.

Preventie: start met voorlichting

Voorlichting werkt preventief door inzicht in welk gedrag als (on)gewenst wordt gezien en welke maatregelen daarbij horen. Het is belangrijk een zerotolerance beleid toe te passen: duidelijk grenzen te stellen en klachten serieus nemen. Een ongedwongen sfeer is gezellig, maar mag nooit een excuus zijn om ongewenst gedrag te accepteren; niet van elkaar en niet van externen. Leidinggevenden hebben een uitermate belangrijke rol in de sfeer en het gedrag van hun team. Voorlichting kan in regulier medewerkersoverleg maar ook via een afdelingsbijeenkomst of via een brochure. Een brochure kan verhelderend zijn voor wie nieuw bij de organisatie komt en 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 interview in het bedrijfsblad verhoogt de bekendheid en de herkenbaarheid van de vertrouwenspersoon en geeft additionele toelichting.



Open en
transparante
bedrijfsvoering

Workshop 'bevorderen sociale veiligheid op de werkvloer'

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 aan de hand van praktische voorbeelden leidinggevenden en medewerkers inzicht en laat hen kijken naar de eigen waarden en normen; waar ligt de grens van wel en niet kan?

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. De experts van JeFr kunnen 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.

Conclusie

Het bevorderen van sociale veiligheid op de werkvloer is een verantwoordelijkheid van iedereen. Helder beleid zorgt voor bewustwording en stimuleert open communicatie en respectvol gedrag. Zo creëer je een werkomgeving waarin werknemers zich veilig, gewaardeerd en ondersteund voelen. Een sociaal veilige werkomgeving komt niet alleen de werksfeer en betrokkenheid ten goede, maar ook de prestaties van werknemers en dus van de organisatie!



Deskundig
advies en
begeleiding

JeFr Vertrouwenspersonen

JeFr staat voor een gemakkelijke en vlotte implementatie van een set van maatregelen voor een sociale veilige werkomgeving. We zorgen dat alle lagen van de organisatie geïnformeerd zijn en dat aan wettelijke spelregels wordt voldaan. En mocht er toch iets spelen, dan is het bij ons in vertrouwde handen.

JeFr ontzorgt organisaties met een abonnementsmodel en waar nodig leveren we maatwerk. Altijd vanuit persoonlijk contact, het is tenslotte mensenwerk.



White paper

Verbeteren van Sociale Veiligheid op de werkvloer

Meer weten?

Wil je meer weten over de mogelijkheden? Kijk op www.jefr.nl voor de contactgegevens van Freek Bosse of Jenneke Welmers, Of neem contact met ons op via telefoonnummer **085 - 4000 250**

www.jefr.nl
085 - 4000250
info@jefr.nl

