

Workshop

Aandacht voor gewenst gedrag:
hoe hoort het eigenlijk?

Agenda en even voorstellen...

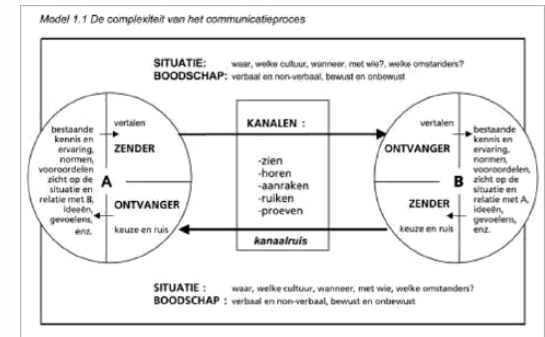
- Onderwerpen workshop:
 - Preventie
 - Aandacht voor gewenst gedrag
 - Belangrijke voorwaarden

Interactief ;-)



- Nicole Pikkemaat, trainer/ adviseur Arbeid & Gezondheid, gecertificeerde vertrouwenspersoon SBI Formaat
- Expertise vraagstukken:
 - Ongewenste omgangsvormen en integriteitsvraagstukken
 - (Gezonde) werktijden en arbeidsomstandigheden

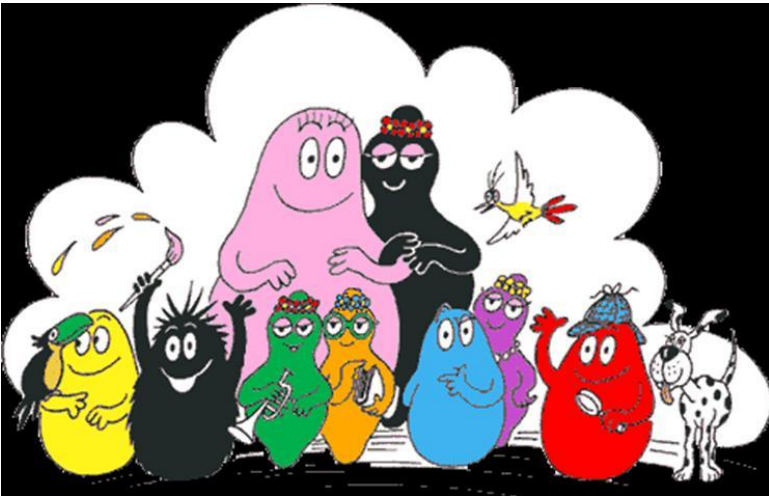
Ongewenst gedrag: Waar hebben we het over?



- Intentie is meestal niet: ongewenst gedrag, maar het kan wel zo overkomen...
- Wie staat nu op met het idee: “Vandaag ga ik mijn collega eens een slechte dag bezorgen....”
- Als niemand er wat van zegt, dan blijft het zo... en wordt het zelfs normaal
- En de ‘dader’ is zich van geen kwaad bewust en zal niet veranderen
- Iedereen heeft een rol: daders, slachtoffers en omstanders

Gewenst gedrag: wat willen we?

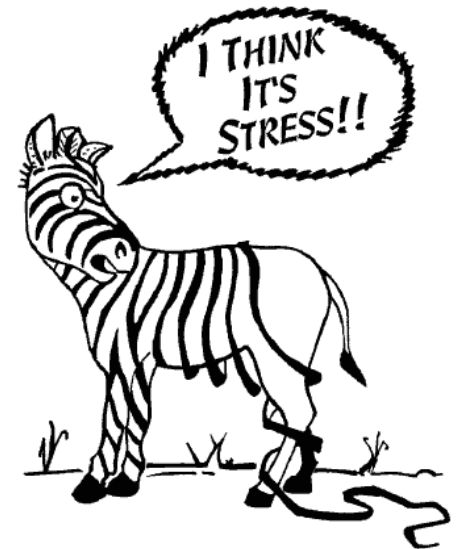
Een organisatie, waar mensen elkaar helpen, hulp aanbieden, fouten erkennen en ervan leren, feedback geven, waardering uiten, afspraken en beloftes nakomen, verantwoordelijkheid nemen, onderlinge verschillen op een positieve manier gebruiken,



Bewustwording is belangrijk!

Want:

- Je kunt er goed ziek van worden
- Het geeft stress en hoe langer we dat negeren, des te erger het wordt
- Het verergert door: te lang doorgaan, geen steun zoeken en de ongrijpbaarheid



En:

- Het heeft vaak impact op de werksfeer
- Ongewenst gedrag komt vaker voor dan je denkt

Preventie



- **Regelmatig voorlichting:**
 - Bewustwording: het is ziekmakend!
 - Waar kan je terecht?
 - En meer dan wat, wie, waar en hoe: hou het herkenbaar en wees open over incidenten, gebruik ze als mogelijk → zoek dialoog, leer ervan, wees voorzichtig met schuldimplicatie!
- **Training leidinggevenden/ teams:**
 - Herkennen van signalen
 - Bespreekbaar maken binnen het team
 - Effectieve interventies leidinggevenden en omstanders
- **‘Tone of the top’:**
 - Uitdragen
 - Voorbeeldgedrag leidinggevenden
- **Veilige laagdrempelige meldcultuur**



Preventie



- Gedragscode als leidraad
- Waar ligt de grens? Wat mag wel? Wat niet? →
Bij twijfel: niet doen; praat er over, bijvoorbeeld dilemma's bespreken in werkoverleg
- Onderzoek: Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)
- Aandacht voor gewenst gedrag: Hoe hoort het eigenlijk?
 - We sluiten niemand uit, we vergeten niemand
 - We praten niet negatief over een ander, juist positief
 - We houden ons aan gemaakte afspraken.
 - We geven feedback op een positieve manier
 - We behandelen elkaar met respect, ook via social media
 - We roddelen niet
 - We pesten niet
 - We maken geen misbruik van onze positie

Belangrijke voorwaarden



- Goed 'ecosysteem'
- Doe aan:
 - Gedoe op tafel, (m)opperen, ...
 - Vieren van successen
 - Terugkoppeling en verwachtingenmanagement
- Werk aan een gezond team: team is veilige haven, maar geen heilig huisje
- Tijd maken voor een goed gesprek (oefenen):
 - Georganiseerd en afgebakend, bijvoorbeeld agendapunt werkoverleg en/of workshop
 - Verbonden aan de werkinhoud, bijvoorbeeld intervisie
 - Informeel, aandacht voor elkaar

Een goed gesprek

Een goed gesprek?

- Laat **OMA** (wat vaker) thuis: Oordelen, Meningen, Adviezen
 - Neem **ANNA** mee: Altijd Navragen, Nooit Aannemen
 - Smeer **NIVEA**: Niet Invullen Voor Een Ander
- Gebruik **LSD**: Luisteren, Samenvatten, Doorvragen
- Wees een **OEN**: Open, Eerlijk en Nieuwsgierig
 - Maak je **DIK**: Denk in Kwaliteiten

Belangrijke voorwaarden: blij verbeteren

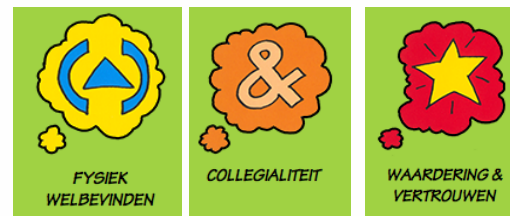
Aanjagers ongewenst gedrag

- Reorganisaties, veranderingen
- Hoge werkdruk, lange werktijden
- Hoog ziekteverzuim
- Weinig herstelmogelijkheden en regelruimte
- Slechte sfeer en collegialiteit
- Hiërarchische stijl van leidinggeven



Bronnen van arbeidsvreugde

- Fysiek welbevinden
- Collegialiteit
- Waardering en vertrouwen
- Goede prestaties
- Groei
- Werken met hart en ziel
- Hogere zingeving



Rol OR



- Zelf uitdragen: het is vast besmettelijk...
- Informeren, stimuleren en waken met veel kennis en invloed:
 - Instemmingsrecht; denk aan:
 - Uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak
 - Re-integratie en ziekteverzuimbeleid
 - Regeling vertrouwenspersoon
 - Uitvoering Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) en medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO)
 - Regeling werktijden, roosters, ...
 - Adviesrecht; denk aan:
 - Belangrijke investeringen
 - Organisatieveranderingen
- Faciliteiten: informatie(recht), inhuur deskundigen, ...
- Initiatiefrecht (= sterk)

Vragen?



nicole.pikkemaat@sbiformaat.nl
06 – 52 59 90 60