



Inzichten literatuurstudie naar sociale veiligheid

FEEL BE ACT SAFE!

Waarom is deze literatuurstudie uitgevoerd?

Het programma Feel Be Act Safe! verbindt wetenschappelijk onderzoek, praktijkexperimenten en creatieve ontwikkeling om duurzame gedragsverandering rond sociale veiligheid te bevorderen in de energie, recycling- en mileusectoren en daarbuiten.

De kracht van het programma ligt in de unieke combinatie van theorie en praktijk: inzichten uit literatuuronderzoek vormen de basis voor een toetsingskader waarmee we praktijkvoorbeelden beoordelen. Deze goede praktijken zetten we vervolgens in bij teams om de effectiviteit van de interventies te onderbouwen en/of om nieuwe te ontwikkelen.

Waar veel programma's zich beperken tot óf wetenschap óf praktijk, ziet Feel Be Act Safe! deze als onlosmakelijk verbonden om tot de meest impactvolle en contextspecifieke en toepasbare oplossingen te komen.

Graag delen we een beknopte samenvatting van de belangrijkste inzichten uit het literatuuronderzoek en een voorbeeld van het toetsingskader.

WAT BEDOELEN WE MET SOCIALE VEILIGHEID?

Binnen dit programma is sociale veiligheid: "het zich als medewerker beschermd voelen om zichzelf in het werk te kunnen uiten; te uiten over wie men is, wat men vindt en wat men voelt", en "het zich als medewerker beschermd voelen in het werk dat de eigen menselijkheid en integriteit door anderen niet worden bedreigd en ondermijnd, maar juist worden gerespecteerd en intact gelaten."

Hoe zijn de inzichten ontstaan?

ACHTERGROND

De inzichten in dit document komen voort uit een gerichte verkenning van bestaande kennis en wetenschappelijke informatie over sociale veiligheid binnen organisaties. Het is geen volledige samenvatting van alle literatuur, maar richt zich op het vinden van belangrijke oorzaken en aanknopingspunten die kunnen helpen bij het ontwikkelen van interventies om sociaal veilig gedrag op de werkvloer te stimuleren.

HOE ZIJN WE TE WERK GEGAAN?

Voor het literatuuronderzoek zijn meer dan 60 wetenschappelijke bronnen bekeken, waarvan er 43 zijn meegenomen in de uiteindelijke analyse. We hebben gekeken naar zowel Nederlandse als internationale publicaties, modellen en praktijkstudies. Daarbij lag de focus op:

- de verschillende vormen van sociaal (on)veilig gedrag;
- oorzaken van sociale onveiligheid, zowel binnen als buiten de organisatie;
- de gevolgen van sociaal onveilig gedrag;
- bewezen aanpakken en interventies op individueel, team- en organisatieniveau;
- randvoorwaarden en succesfactoren om sociale veiligheid te verbeteren.

Sociale veiligheid verbeteren: wat leert de literatuur ons?

1. INTERVENTIES VOOR SOCIALE
VEILIGHEID VRAGEN OM
HELDERE DOELSTELLINGEN

2. EEN POSITIEVE INSTEEL
BEVORDERT SOCIALE VEILIG-
HEID EFFECTIEVER DAN EEN
PROBLEEMGERICHTE AANPAK

3. SOCIALE VEILIGHEID
VRAAGT OM INTERVENTIES
OP MAAT

4. DE AANPAK VAN SOCIALE
ONVEILIGHEID BEVAT FASES
MET SPECIEKE INTERVENTIES

5. VERSCHILLENDE ORGANISATIE-
NIVEAUS HEBBEN EEN EIGEN ROL
EN INVLOED OP HET VERBETEREN
VAN SOCIALE VEILIGHEID

6. VOORBEELDGEDRAG
VAN LEIDERS IS CRUCIAAL
VOOR HET VERSTERKEN
VAN SOCIALE VEILIGHEID

7. SOCIALE VEILIGHEID IN
TEAMS IS EEN CONTINU
PROCES, GEEN EINDPUNT

8. EEN TERUGKERENDE EN
STRUCTURELE AANPAK VOOR
HET VERBETEREN VAN SOCIALE
VEILIGHEID IS NODIG

9. SOCIALE VEILIGHEID KAN
WORDEN VERBETERD
AAN DE HAND VAN ACHT
GEDRAGSDRIJVERS

Het sociale veiligheidsmodel

Onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam en KPMG toont aan dat sociale veiligheid op de werkvloer wordt beïnvloed door acht gedragsdrijvers. Deze zijn gebaseerd op 150 geanalyseerde integriteitsincidenten binnen diverse organisaties en vormen samen het sociale veiligheidsmodel. Hoe sterker deze gedragsdrijvers zijn verankerd binnen een organisatie of onderdeel daarvan, hoe veiliger de werkomgeving en hoe kleiner de kans op ongewenste omgangsvormen.

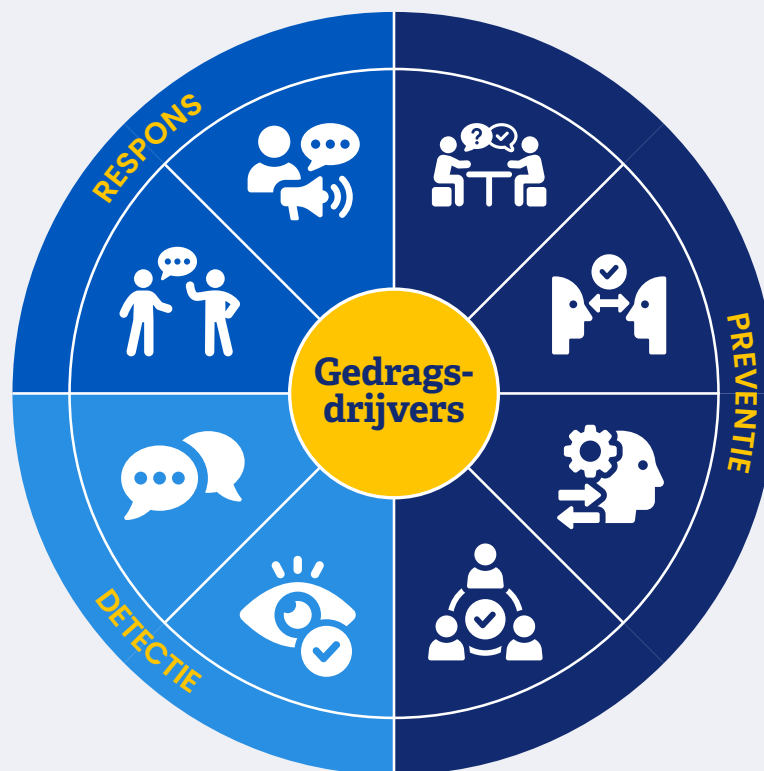
Het model bestaat uit drie onderdelen: **preventie, detectie en response**. Preventie richt zich op het voorkomen van ongewenst gedrag door duidelijke normen en voorbeeldgedrag. Detectie gaat over het tijdig signaleren van risico's en afwijkingen. Response betreft het adequaat reageren op incidenten en het herstellen van vertrouwen.

De gedragsdrijvers zijn geordend in een vaste volgorde: van helderheid tot bekrachtiging. Deze volgorde helpt organisaties en teams om stapsgewijs te werken aan een veiligere werkomgeving. Je begint bij de gedragsdrijver die het laagst scoort of waar de meeste verbetering nodig is en bouwt van daaruit verder.

Binnen dit programma worden goede praktijken ontwikkeld die bijdragen aan het versterken van één of meerdere gedragsdrijvers. Voor elke gedragsdrijver zijn meerdere voorbeelden beschikbaar, zodat organisaties en teams concreet en contextgericht aan de slag kunnen met sociale veiligheid.

Het sociale veiligheidsmodel

Beweeg je muis over de verschillende taartpunten voor meer informatie.



Van theorie naar praktijk

WAAR STAAN WE NU?

Het programma Feel Be Act Safe! bevindt zich momenteel in Fase 1. In deze fase is een literatuurstudie uitgevoerd waarin bestaande kennis en wetenschappelijke inzichten over sociale veiligheid binnen organisaties zijn geïnventariseerd. De belangrijkste uitkomsten zijn samengebracht in een **toetsingskader**, dat gebruikt wordt om goede praktijkvoorbeelden te beoordelen: sluiten deze aan bij wat de literatuur als effectief beschouwt? Hoe we een goede praktijk toetsen? Bekijk het voorbeeld van een interventie op de pagina's hierna.

HOE NU VERDER?

Parallel aan deze literatuurstudie inventariseren wij bestaande goede praktijken binnen de sectoren Grondstoffen, Energie en Omgeving (GEO), Productie & Leveringsbedrijven (PLb) en Netwerkbedrijven (NWb). In Fase 2 worden deze praktijken verder ontwikkeld in een experimentele setting.

VOORBEELD INTERVENTIE

De interventie '**Wat bleef liggen**' is een teamoefening waarin medewerkers ervaringen delen over momenten waarop ze iets wilden zeggen, vragen of benoemen, maar dat niet deden. Door stil te staan bij deze situaties en samen te bespreken wat er gebeurde, wie erbij betrokken waren en wat hen tegenhield, ontstaat bewustwording over stilzwijgen en sociale veiligheid. De oefening helpt teamleden om te reflecteren op hun eigen gedrag, elkaar beter te begrijpen en samen te ontdekken wat nodig is om zich in de toekomst wél uit te spreken.

Voorbeeld toetsingskader

WEGINGSCRITEIA

OPTIES

TOETSING

Bij welk bedrijf is de goede praktijk opgehaald?

Wat is de insteek van de interventie?

1. Gericht op gewenst gedrag
2. Gericht op ongewenst gedrag

Gericht op gewenst gedrag

Is de interventie generiek toepasbaar of toegespitst op de specifieke organisatiecontext?

1. Toegespitst op de organisatie
2. Algemene goede praktijk

Algemene goede praktijk

Heeft de interventie een heldere doelstelling?

1. Heldere doelstelling
2. Geen heldere doelstelling

Heldere doelstelling

Op welke manier wordt de interventie ingezet?

1. Terugkerende interventie
2. Eenmalige interventie

Terugkerende interventie

Op welk niveau is de interventie gericht?

1. Individueel niveau
3. Organisatieniveau
2. Teamniveau

Teamniveau

Welk organisatieniveau is verantwoordelijk voor deze interventie?

1. Bestuur
2. Leidinggevende
3. Team
4. Persoonlijk

Leidinggevende

ACHTERGRONDINFORMATIE

OPTIES

TOETSING

Wat is het doel van de interventie?	1. Voorkomen/preventie 2. Adequaat reageren 3. Afhandelen van incidenten	Voorkomen/preventie
Wat is de oorzaak van de sociale onveiligheid?	1. Interne oorzaak 2. Externe oorzaak 3. Interne & externe oorzaak	Interne oorzaak
Op welke gedragsdrijvers richt de interventie zich?	1. Helderheid 5. Bespreekbaarheid 2. Betrokkenheid 6. Transparantie 3. Uitvoerbaarheid 7. Aanspreekbaarheid 4. Voorbeeldgedrag 8. Bekrachtiging	Bespreekbaarheid
Op welk maturiteitsniveau van sociale veiligheid richt de interventie zich?	1. Trede 1 4. Trede 4 2. Trede 2 5. Trede 5 3. Trede 3	Trede 4
Omschrijving van de trede op de maturiteitsladder	[Open antwoord]	Trede 4: De organisatie werkt actief aan sociale veiligheid. Medewerkers denken mee over de regels en oplossingen. Problemen worden op tijd besproken, niet pas als er iets misgaat. De organisatie kijkt vooruit en probeert problemen te voorkomen.
Waarom bevindt deze interventie zich op deze trede van de maturiteitsladder?	[Open antwoord]	
Welke kennis en competenties zijn vereist voor het uitzetten van de interventie (denk aan opleiding, taal, bereikbaarheid via e-mail, telefoon, fysiek)?	[Open antwoord]	
Wat is de technologische afhankelijkheid voor het uitzetten van de interventie?	[Open antwoord]	Midden
Wat is de verwachte inzet voor het inzetten van de interventie?	[Open antwoord]	Hoog
Wat is de verwachte impact van de interventie?	[Open antwoord]	Hoog

Contact

VRAGEN OVER DIT PROGRAMMA?

Heb je vragen of wil jouw bedrijf of team deelnemen aan het programma? Neem dan contact op met:



Andrea van de Velde

Programmamanager DI O&O-Fondsen

☎ +31 6 51 42 06 03

✉ avdvelde@oof.nl



Esmée Blanken

Contactpersoon KPMG

☎ +31 6 20 75 79 26

✉ blanken.esmee@kpmg.nl



Cederic Ubachs

Contactpersoon Inhealth

☎ +31 6 20 20 54 77

✉ cederic@inhealth.nl

DOE MEE!

WE ZIJN OP ZOEK NAAR JOUW INZICHTEN!

Heb jij een aanpak, interventie of praktijkvoorbeeld dat bijdraagt aan sociale veiligheid op de werkvloer? Deel het met ons! Jouw ervaring kan helpen om bestaande praktijken aan te scherpen en te verrijken.

Door met jouw organisatie of team mee te doen, draag je niet alleen bij aan een veiligere werkomgeving voor je eigen collega's, maar help je ook heel werkend Nederland aan praktische interventies en bruikbare tools. Deze worden uiteindelijk beschikbaar gesteld via een toegankelijke kennisbank.