

Online lerend netwerk Sociale Veiligheid

Bouw sterke gewoontes



Even kennismaken



Jay Borger



Saskia Reudink



Nathalie Schipper



Inge Wolsink



Sophie Broers

Waarom dit project?

Successen



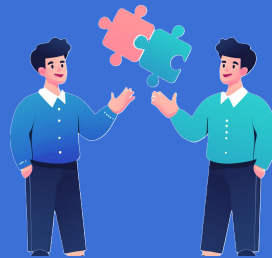
Medewerkers zijn **bevlogen**, doen hun werk met **plezier** en ervaren **betekenisvol werk**.

Uitdagingen



Toename in intern **ongewenst gedrag** binnen de gehandicaptenzorg

Belang



Veilige en vitale teams levert de **beste zorg** voor iedereen!

Aan de slag



Samen groeien naar een **nóg meer veilig sociale omgeving**

Doelen vandaag

1. Ik weet beter wat **uitdagingen** en **oplossingen** zijn in de branche rondom sociale veiligheid.
2. Ik weet beter hoe ik sociale veiligheid als thema **levendig** kan houden binnen mijn organisatie.
3. Ik weet hoe ik een **concreet collectief plan** kan opstellen om beter samen te werken.



Doelen bijeenkomst 2

1. Ik weet beter waar **professioneel gedrag** aan moet voldoen.
2. Ik herken een of meerdere **teamnormen** binnen mijn organisatie.
3. Ik ken enkele **praktische handvatten** om een lastig gesprek te beginnen voor meer sociale veiligheid.

Your wooclap poll will be displayed here



Install the **Chrome** or
Firefox extension



Make sure you are in
presentation mode

wooclap

Your wooclap poll will be displayed here



Install the **Chrome** or
Firefox extension



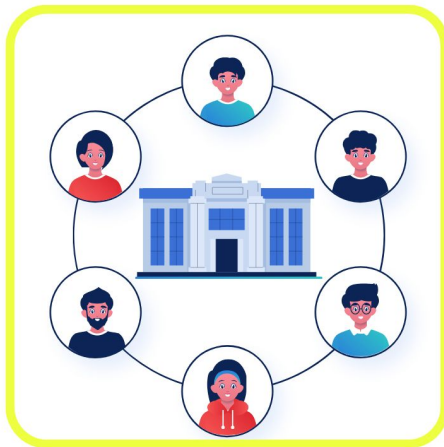
Make sure you are in
presentation mode

wooclap

Wat is professioneel gedrag?



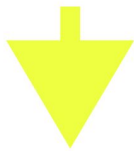
Professionele cultuur



Professioneel gedrag

Al het gedrag van alle betrokkenen draagt
bij aan:

1. De doelen van de organisatie
2. Toename van welbevinden van jezelf
3. Toename van het welbevinden van anderen



Voldoet gedrag niet aan een van de drie criteria?

4. Op vriendelijke en duidelijke wijze effectief begrenzen
= Aanspreken met behoud van relatie



AUB-Model

Feedback geven bij samenwerken



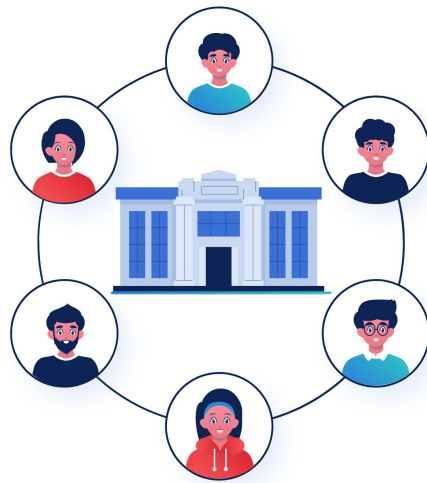
Resultaten projectgroepen

Algemeen

- Drie deelnemende organisaties
- 9 tot 10 diepte interviews per organisatie

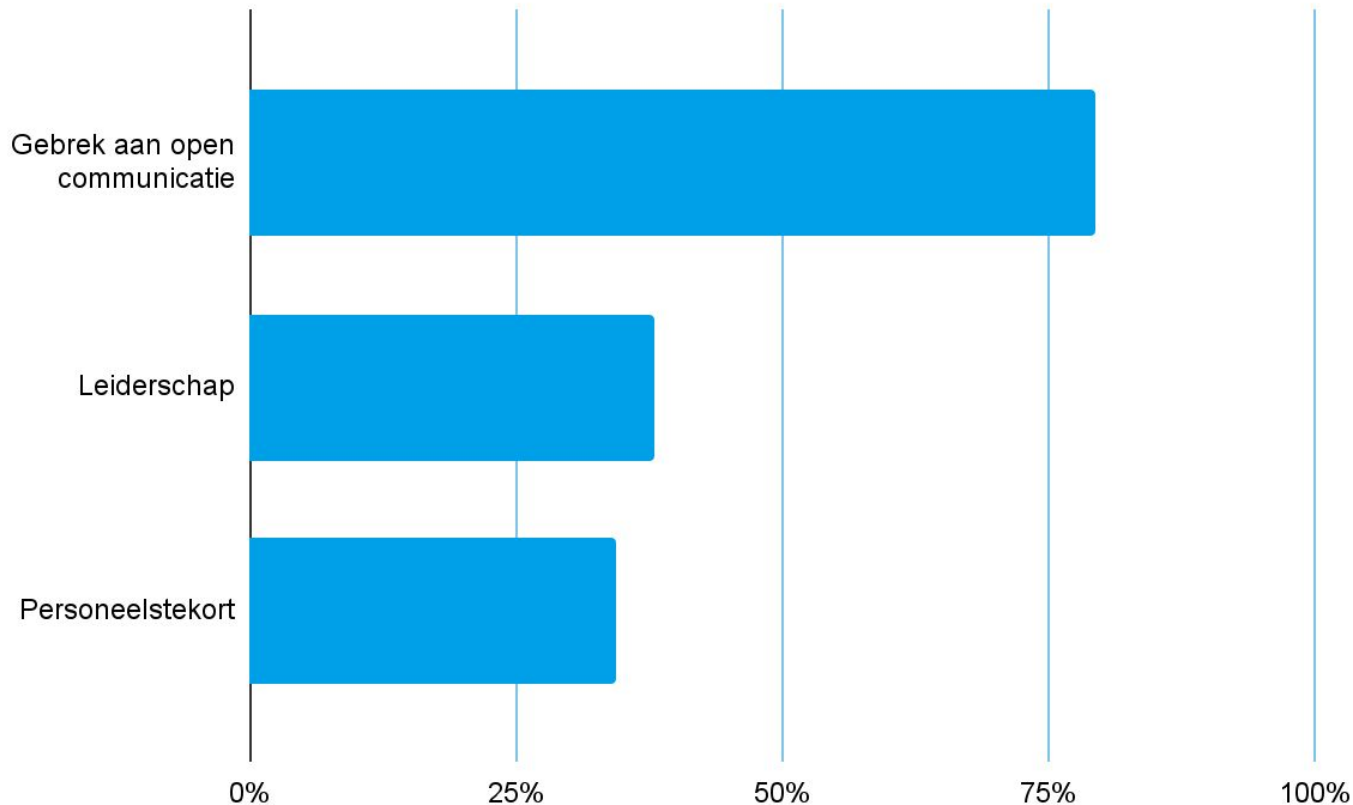
Opmerkingen

- Kleine groep versus hele branche
- Niet meest kritieke teams gesproken



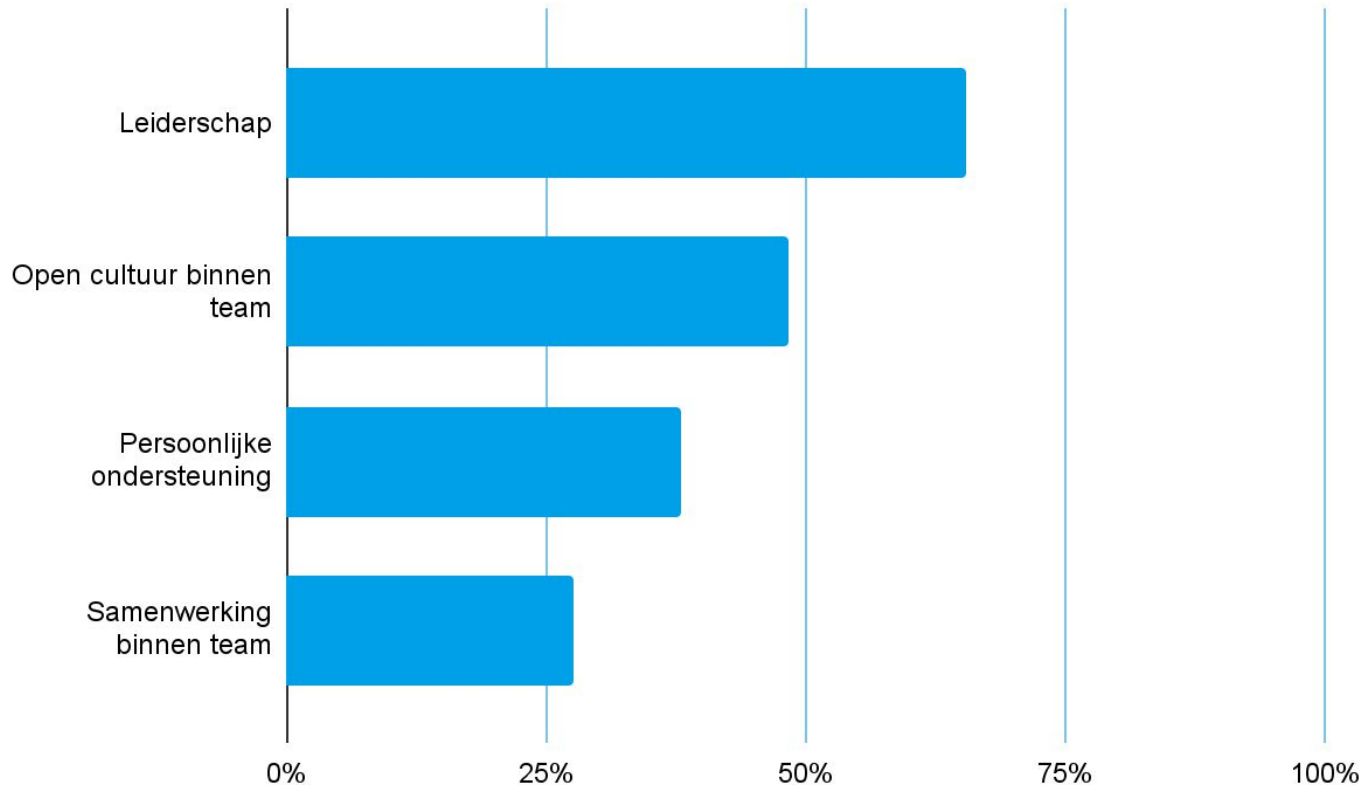


Wat zijn oorzaken van sociale onveiligheid?





Wat gaat al goed op het gebied van sociale veiligheid?



Wat zijn oplossingen/behoefte?

Ruimte voor elkaar
aanspreken en
feedback
geven/ontvangen
(14/29)

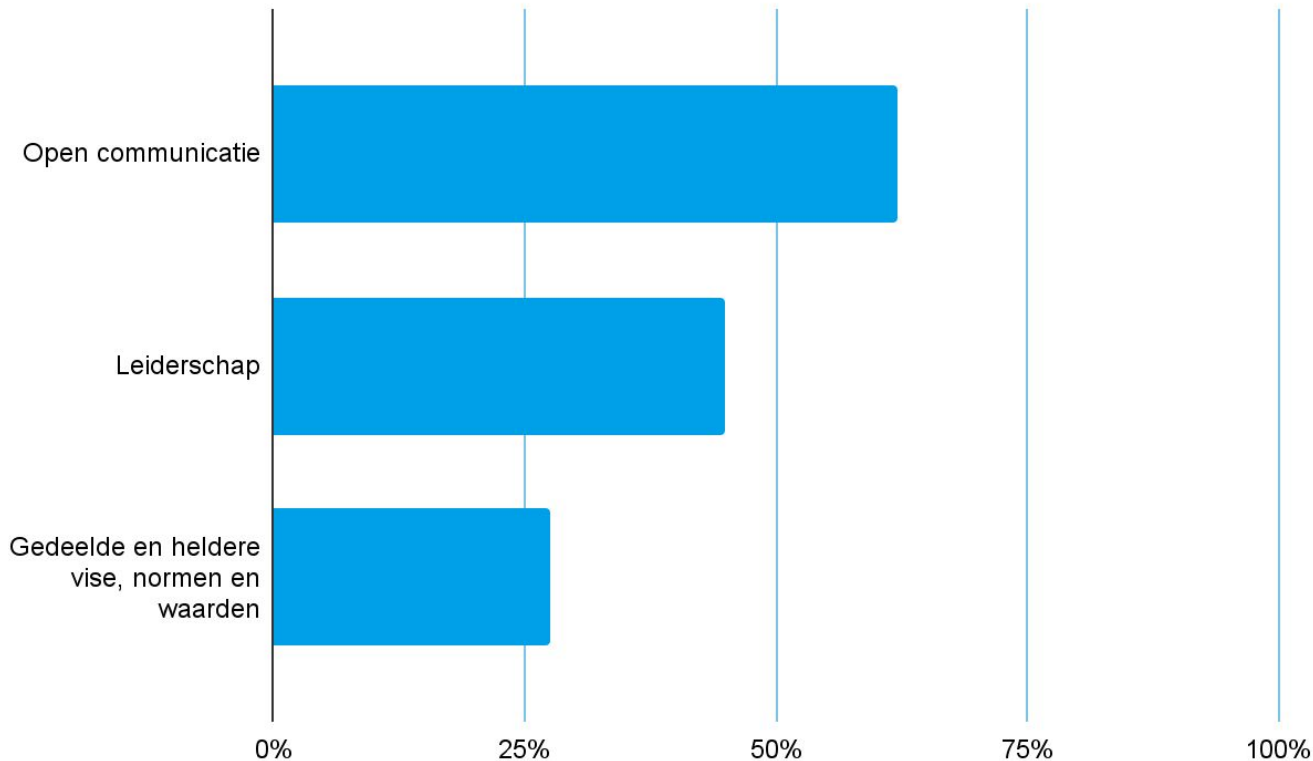
Ondersteuning
voor
leidinggevenden
(7/29)

Verbeterde
zichtbaarheid en
duidelijkheid van
meldprocedures
(8/29)

Bewustwording
vergroten rondom
sociale veiligheid
(10/29)



Wat heeft de grootste invloed op sociale veiligheid?



Your wooclap poll will be displayed here



Install the **Chrome** or
Firefox extension



Make sure you are in
presentation mode

wooclap

Welke mogelijkheden zijn er om te verbeteren?

Leiderschap



Open communicatie

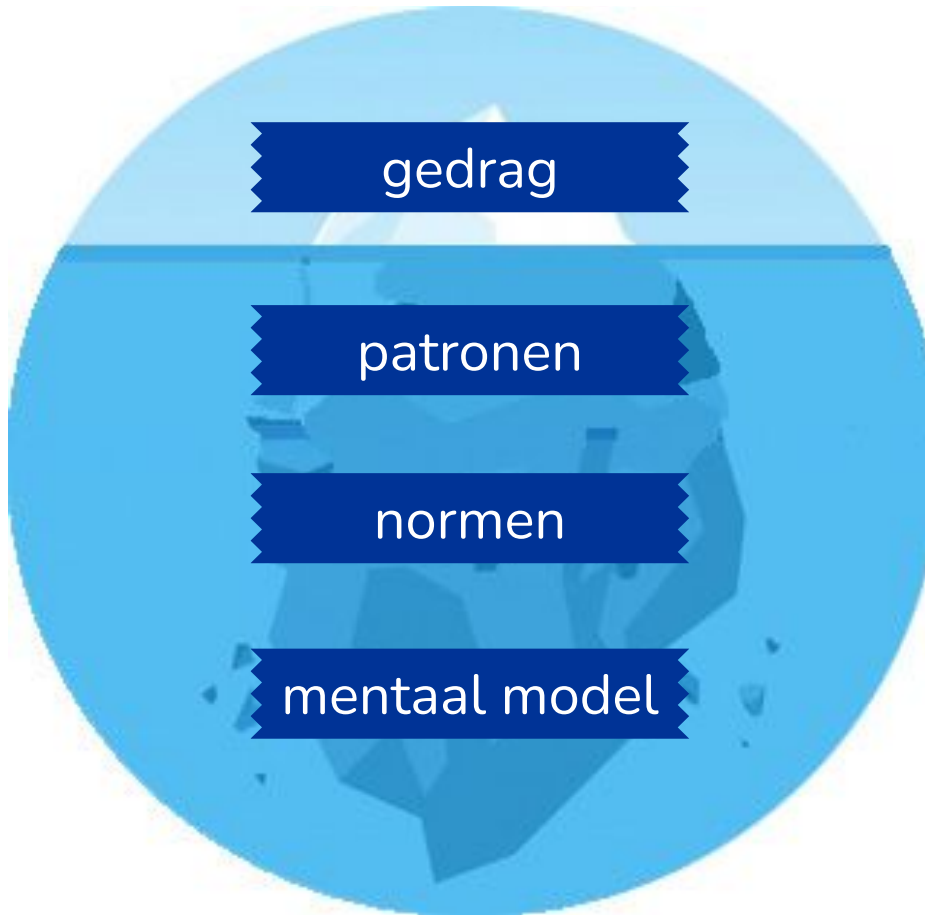


Later meer over de werkvormen hierbij..

Normen bepalen

Hoe krijgen of houden we een norm levendig?

Sociale normen en patronen
zijn vaak onbewust
en worden veroorzaakt door
aannames (mentale modellen)



Verandering

consistent

vervangen

vervangen

expliciet

Geef goede
voorbeeld

Luister zonder
oordeel

Geef fouten toe

Waardering geven

Iedereen
betrekken

Geef grenzen aan

Het goede voorbeelden geven, iedereen betrekken, je grenzen aangeven. Niks nieuws, toch?

Nee. En toch lukt het vaak niet om dit vast onderdeel te maken van je gedrag.

Uitdaging: Gedragsverandering

Intentie

Gedrag

GAT

Wat mensen **willen** doen

Wat mensen **doen**



Veilig, gezond en productief
samenwerken



Niet aanspreken, roddelen
etc..

Om deze 6 redenen verandert je gedrag niet

Capaciteit



1. Je bent niet in staat om het gedrag fysiek uit te voeren (fysiek)
2. Je mist de kennis over hoe gedrag te vertonen (psychologisch)

Motivatie

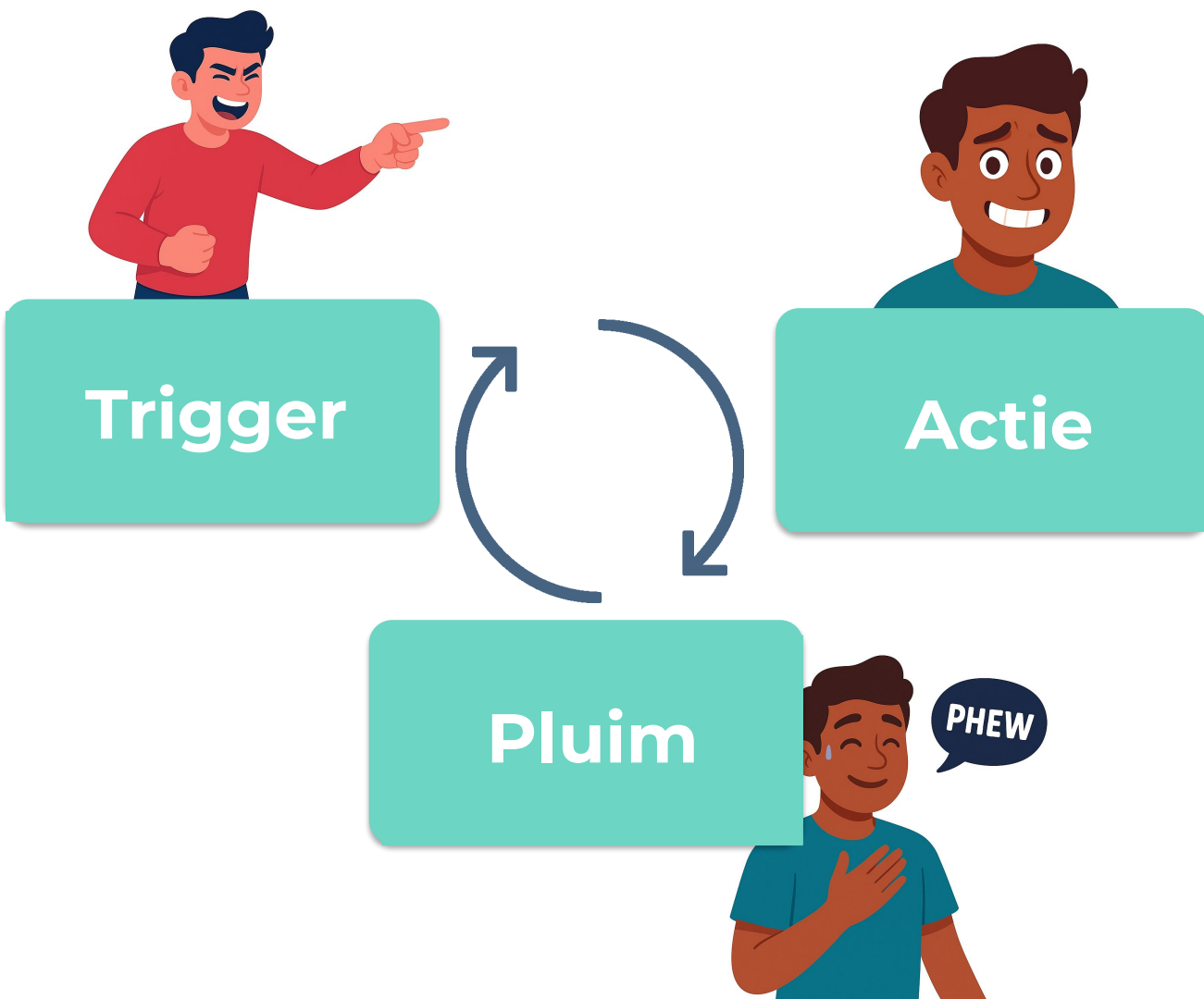


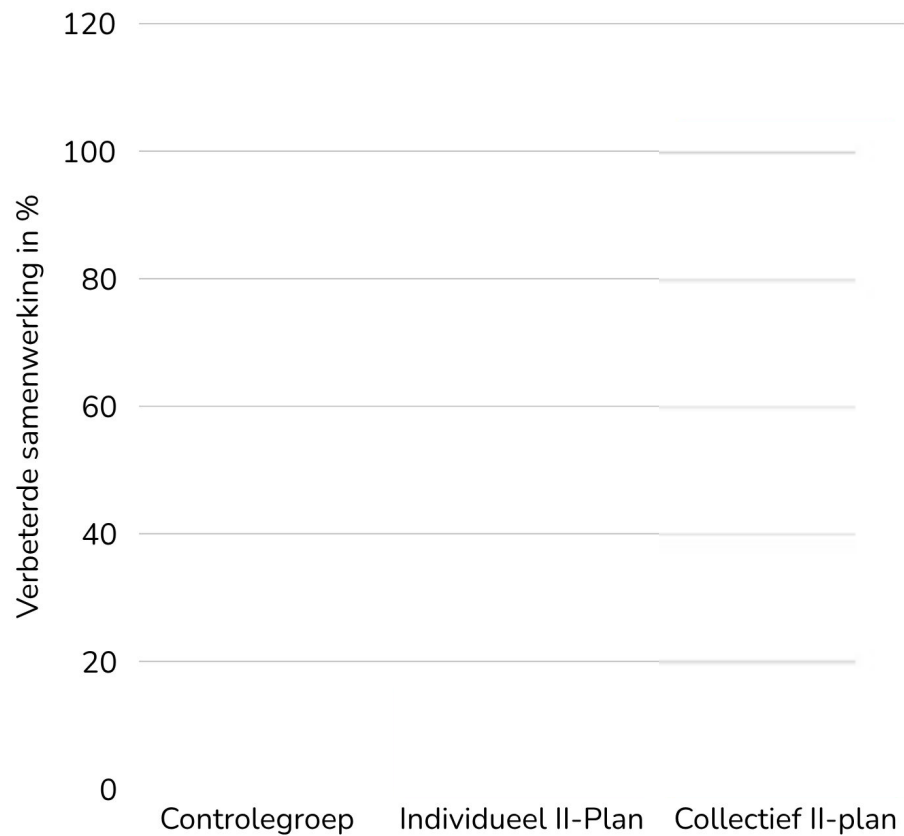
3. Je gelooft niet dat het gedrag iets oplevert
4. Je reageert vanuit oude gewoontes of ongemak

Gelegenheid



5. De sociale omgeving ontmoedigt het gedrag
6. Het gedrag is niet toegankelijk (fysiek/onbetaalbaar)







Plan goede Gewoontes

Als...dan...Plan

Als trigger,
dan ga ik **actie**.
(Daarna krijg ik
pluim).



Als...dan...Plan

Als ik binnenkom op werk,

dan geef **ik** tenminste aan twee collega's een compliment.

Positieve sfeer / blije collega



Als...dan...

Als we een meeting hebben..

dan geven **we** iedereen evenveel spreektijd en luisteren we aandachtig..

Hierdoor komen de beste ideeën naar boven en voelt iedereen zich gehoord.

En nu?

FOKKE & SUKKE MAKEN ALTIJD EEN STRAKKE PROJECTPLANNING

EN DE
CULTUUROMSLAG ?

DIE IS DONDERDAG
DE 17^e OM HALF VIER.



Reflectiecyclus

Als-dan-plan



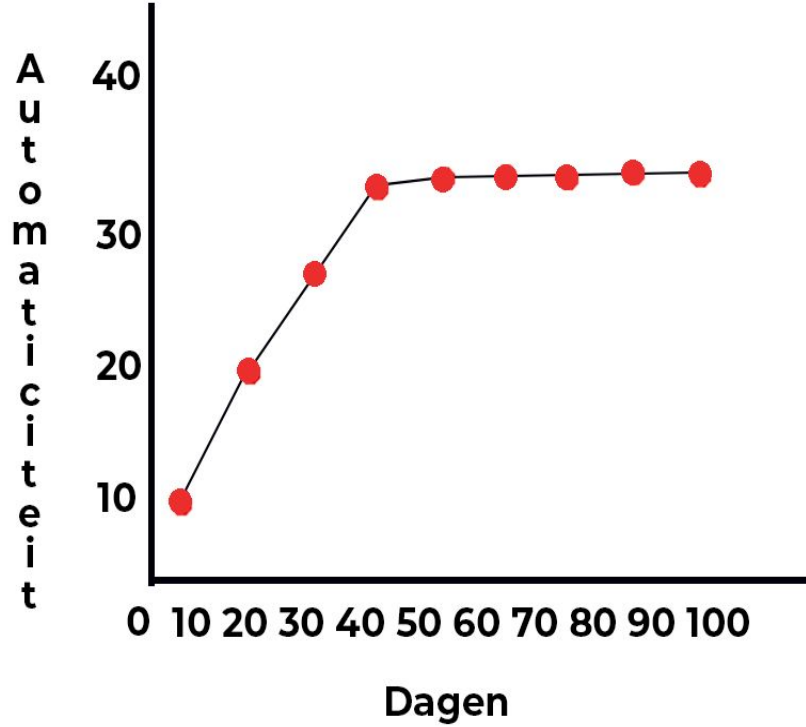
Meet gedrag



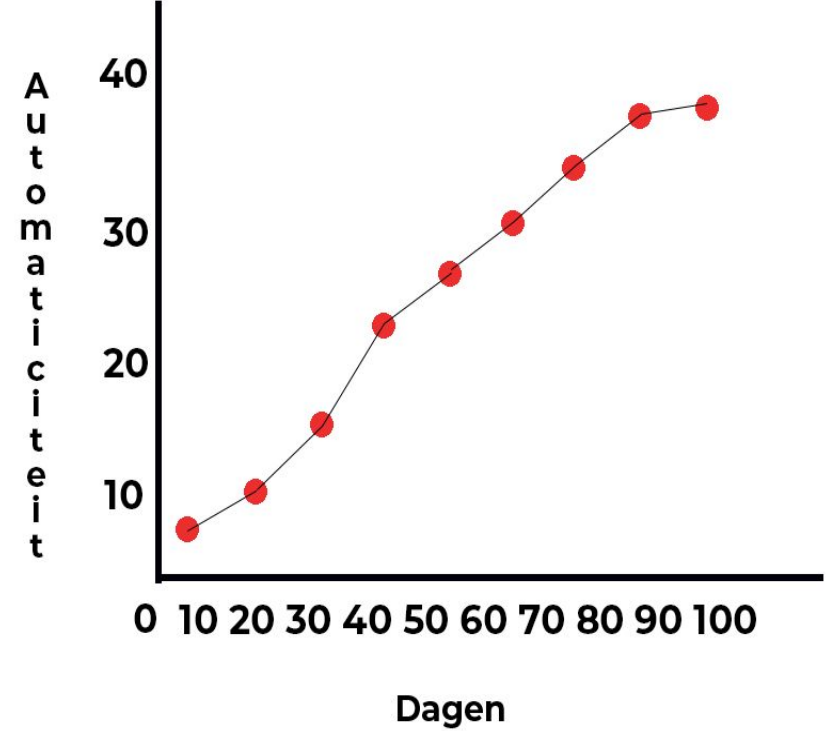
Controleer hoe
het gaat en wat
beter kan



Fruit tijdens tv/ computer



50 sit-ups na de koffie





Hoe vaker hoe beter..

Herhalen Herhalen Herhalen Reflecteren Herhalen
Herhalen Herhalen Herhalen, Herhalen Herhalen
Herhalen Reflecteren Herhalen Herhalen Herhalen
Herhalen Herhalen Reflecteren Herhalen Herhalen,
Herhalen Herhalen Reflecteren Herhalen Herhalen
Herhalen Reflecteren Herhalen Herhalen Herhalen
Reflecteren Herhalen, Herhalen Herhalen Herhalen
HerhalenHerhalen Herhalen Reflecteren Herhalen
Herhalen Herhalen Reflecteren Herhalen, Herhalen
Herhalen Reflecteren Herhalen Herhalen Herhalen
Herhalen Herhalen Herhalen Reflecteren Herhalen
Herhalen, Reflecteren Herhalen Herhalen Herhalen....

Visuele communicatie

Wat zie je hangen of staan in de omgeving?

Voorbeelden:

- Een poster met gedragsvoorbeelden
- Een tegeltje met een quote over de norm
- Een A4 op de deur: "Zo doen we dat hier!"

Taal & toon

Wat hoor je mensen zeggen?

Voorbeelden:

- Een zin die in elk overleg terugkomt
- Een slogan zoals "Feedback = liefdevol confronteren"
- De directeur die de norm blijft noemen in zijn toespraken.

Microgedrag & rituelen

Wat doen mensen elke dag om de norm levend te houden?

Voorbeelden:

- Een check-invraag bij de dagstart
- Elke vrijdag een reflectie op de norm
- Eén klein ritueel zoals "de norm van de week"

Mascotte of symbool

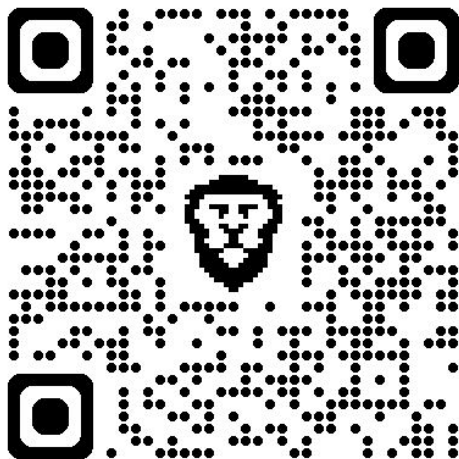
Welk beeld of personage vertegenwoordigt de norm?

Voorbeelden:

- Een dier: een giraf (overzicht + groot hart)
- Een object: een spiegel of kompas
- Een fictief figuur zoals "De Norminator"

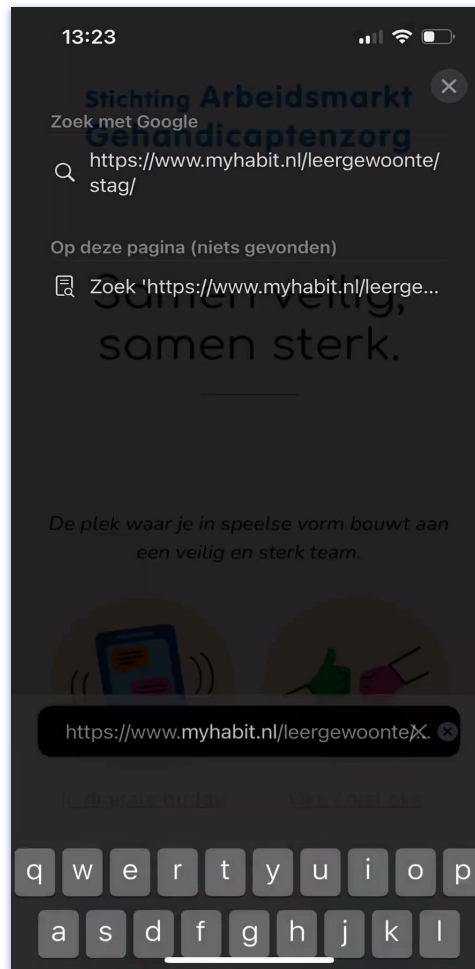
Applicatie (beta-versie)

Een applicatie voor de branche waar je in speelse vorm bouwt aan een veilig en sterk team.

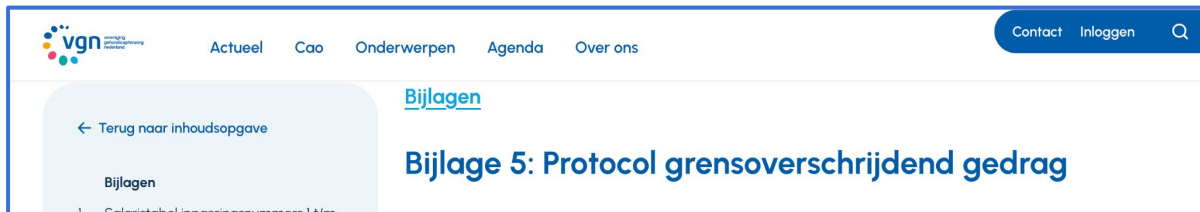


Test en geef feedback!

Feedback naar: jay@leergewoonte.nl



Elkaar begrijpen



“Dat betekent dat onze medewerkers zich **professioneel**, **respectvol**, **vriendelijk** en **beleefd** gedragen naar elkaar, onze cliënten en hun verwanten.”

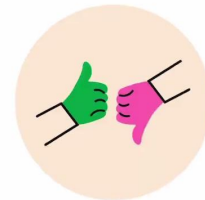
“...om te **handelen** in de geest van dit protocol”

Samen veilig,
samen sterk.

De plek waar je in speelse vorm bouwt aan een veilig en sterk team.



Je digitale buddy



Oké / niet oké





De challenge

1. Samen gewoontes kiezen

Bepaal met het team 1 of 2 gedragingen die sociale veiligheid versterken en voor iedereen haalbaar zijn.

2. Concreet plannen

Formuleer als team 'als... dan...'-plannen per rol. Koppel teamleden als maatjes om elkaar te helpen.

3. Kort en regelmatig reflecteren

Plan een vast reflectiemoment (bv. in teamoverleg):

- Wat gaat goed?
- Wat schuurt?
- Wat kan beter?

Download hier de slides

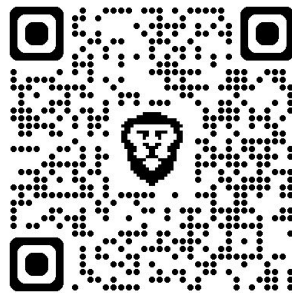


Leer **Gewoonte**

Samen groeien



Slides van vandaag



Maak gebruik van
de de app



Geef ons feedback!

Bedankt voor jouw deelname!

Ben jij er de volgende bijeenkomst ook bij?



4 juni | Bouw sterke gewoontes

Kijk voor meer informatie op, www.arbeidsmarktgehandicaptenzorg.nl

