

10 PRAKTISCHE TIPS VOOR BORGING

Tientallen teams van verschillende gehandicaptenzorgorganisaties zijn met de VeiligPlus-aanpak aan de slag. Een bron van inspiratie en ervaring voor anderen die ook de dialoog gaan starten. Hieronder praktische tips en aanbevelingen van projectleiders over hoe de dialoog levendig en op gang te houden. Neem ze ter harte.

Hou houd je de dialoog levendig?

Tip 1

Varieer met de start van de dialoog

Dat kan aan de hand van de stellingen, maar ook:

- met de resultaten van een medewerkertevredenheidsonderzoek
- met een mindmap over de uitkomsten van de Veiligheidspeiling
- met een concreet incident als uitgangspunt

Denk ook na over een systeem in de organisatie, zoals een intranetplatform, waarmee je anoniem kunt peilen hoe mensen in het thema veiligheid staan en neem dat als uitgangspunt. Variatie in de manier waarop je de dialoog start, houdt deze fris.

Handige apps die je kunt inzetten zijn:

- **Zorgdialoog app:** de app daagt je uit na te denken over je werk. Te downloaden in de [App store](#) en in de [Google Play](#) store.
- **Kahoot:** een manier om online een serie meerkeuze-, menings- of enquêtevragen te stellen en te laten beantwoorden. Te downloaden in de [App store](#) en in de [Google Play](#) store.
- **Mentimeter:** deze app maakt het mogelijk om smartphones eenvoudig in te zetten als stemkastjes. Antwoorden op vragen of stellingen kunnen meteen worden vertoond. Te downloaden in de [App Store](#) en in de [Google Play](#) store.

Tip 2

Houd de dialoog breed

Praat niet alleen over dilemma's op het gebied van fysieke veiligheid, maar vooral ook over de emotionele beleving van veiligheid én de beleving van de sociale veiligheid tussen medewerkers en tussen medewerker en leidinggevende. Begin met een onderwerp of dilemma dat makkelijk te bespreken is. Bouw dan langzaam op naar (sociaal) moeilijkere dilemma's.

Tip 3

Wissel ervaringen uit met andere teams

Nodig een Aanjager van een ander team uit bij de Veiligheidsdialoog. Deze signaleert vaak weer nieuwe dingen. Neem zelf ook eens deel aan de dialoog bij een ander team. En organiseer af en toe een intervisiebijeenkomst in de vorm van de kick-off, waarbij alle deelnemende teams bij elkaar komen en ervaringen kunnen uitwisselen.

Hoe borg je de dialoog in de organisatie?

Tip 4

Accepteer geen excuses

De hobbels om het thema veiligheid te bespreken is soms groot. Wees je bewust van de valkuil om het onderwerp te vermijden. Weinig tijd is nooit een excuus. Ondervang dit door het thema een vast gespreksonderwerp te maken op het teamoverleg. Een andere oplossing is: prioriteren. Dit betekent ook dat je als leidinggevende of bestuurder bij zelfsturende teams moet accepteren, dat zij daarin misschien hun eigen weg kiezen. Laat de bestuurder ook meedenken over hoe hij of zij de borging kan faciliteren.

Tip 5

Houd de essentie van de aanpak overeind

Of je de VeiligPlus-aanpak nu als project afrondt en dus ook de projectorganisatie afbouwt, of dat je het project in stand houdt maar anders inricht, in beide gevallen gaat het erom de essentie overeind te houden: blijf de dialoog stimuleren. Faciliteer de medewerkers in hun taakvolwassenheid door periodieke interviews te houden onder leiding van een projectleider of Aanjager.

Tip 6

Wees alert op voortgang van de dialoog wanneer de samenstelling van teams wisselt

Zorg bij wisselingen binnen teams voor een 'dialoogonderhoudsbeurt', zodat de dialoog in stand blijft, ook op plekken in de organisatie waar de beleving van veiligheid - ogenschijnlijk - minder in het geding is. Aan de andere kant: maak de dialoog niet verplicht in de hele organisatie. Vertrouw op de olievlekwerking. Als de dialoog werkt bij het ene team, haken andere teams die het nodig hebben vanzelf aan.

Hoe betrek je de rest van de organisatie bij de dialoog?

Tip 7

Nodig andere betrokkenen binnen de organisatie uit bij de dialoog

Maak een interviewbijeenkomst of Veiligheidsdialoog ook eens toegankelijk voor andere belanghebbenden in de organisatie, zoals een gedragskundige, opleidingscoördinator of een HRM-medewerker. Op die manier faciliteer je positieve terugkoppeling in de organisatie en stimuleer je andere teams en personen ook de Veiligheidsdialoog op te starten.

Tip 8

Introduceer teamcoachingstechnieken bij de andere teams in de organisatie

Meer medewerkers kunnen in hun kracht worden gezet, wanneer teamleiders en/of aandachtsvelders binnen andere teams ook in staat zijn de dialoog op gang te brengen. Attendeer hen op de tools en methodieken waarmee ze hun eigen vaardigheden op dat gebied kunnen vergroten. Voor de VeiligPlus-aanpak wordt gebruik gemaakt van externe teamcoaches via de Haan Teamcoaching (info@dehaanorganisatiecoaching.nl).

Tip 9

Geef mensen buiten de teams een rol

De afdeling P&O kan bijvoorbeeld de lead nemen in de planning van de Veiligheidsdialoog. Of nodig eens een gedragskundige uit bij de Veiligheidsdialoog. Door mensen buiten de teams een duidelijke rol te geven bij de dialoog, wordt deze meer ingebed in de organisatie.

Tip 10

Betrek de afdeling communicatie

Betrek de afdeling communicatie vanaf het begin bij de (implementatie van de) dialoog. Deel successen en ervaringen. Interne communicatie is cruciaal om de dialoog over veiligheid in de hele organisatie op het netvlies en op de agenda te houden.