

## PRAKTISCHE TIPS VOOR BORGING

Ruim honderd 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.

### Hoe 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. De 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

#### *Zet het op de agenda*

Maak veiligheid letterlijk een punt op de agenda. Maak het terugkerend onderwerp van het werkoverleg of zet het als vast onderdeel op het overdrachtsformulier.

### Tip 6

#### *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 intervisies te houden onder leiding van een projectleider of Aanjager.

### Tip 7

#### *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.

### Tip 8

#### *Sluit aan bij bestaande structuren of werkvormen*

Vaak zijn er al initiatieven om veiligheid in de organisatie onder de aandacht te brengen of te houden: van beleid tot concrete werkvormen. Integreer die zover als mogelijk in de VeiligPlus-aanpak. Op die manier kun je gebruikmaken van opgedane kennis en ervaring in je eigen organisatie en wordt de dialoog nog meer 'eigen'.

### Tip 9

#### *Gebruik tools of specifieke werkvormen om de dialoog levend te houden*

Hieronder voorbeelden van andere organisaties, ter inspiratie:

- Sovak ontwikkelde het spel **Jij doet ertoe**, gebaseerd op de [basismethodiek wortel-stam-bloesem](#). De wortel staat voor medewerker of cliënt; wat is nodig (stam) om echt gelukkig te worden (bloesem). Veiligheid is onderdeel van de stam.
- Amerpoort zet het [visiespel Slim met media in](#) om gevoelens van onveiligheid door digitalisering (bv. social media) bespreekbaar te maken.

*Tip 10*

*Behoud de projectleider als 'begeleider' van de dialoog*

Na het doorlopen van de drie cycli is de dialoog - als het goed is - stevig ingebed in de manier van werken. Toch is het verstandig om iemand in de organisatie aan te wijzen om de dialoog te blijven begeleiden. Vanwege alle kennis en ervaring ligt de projectleider voor de hand. Die kan met een aantal uren per week aansluiten bij Veiligheidsdialogen en Veiligheidsrondes, als toehoorder. Op die manier blijft er controle op de voortgang en kwaliteit van de dialoog.

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

*Tip 11*

*Nodig andere betrokkenen binnen de organisatie uit bij de dialoog*

Maak een intervisiebijeenkomst 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 12*

*Introduceer teamcoachingstechnieken bij de andere teams in de organisatie*

Zodat in Teamcoachingssessies (van een externe trainer) deze teamleiders ook de tools en methodieken aangereikt krijgen om hun eigen vaardigheden te vergroten om de dialoog op gang te brengen. Dan kunnen zij ook medewerkers in hun kracht zetten. Voor de VeiligPlus-aanpak is gebruik gemaakt van teamcoaches via de Haan Teamcoaching ([info@dehaanorganisatiecoaching.nl](mailto:info@dehaanorganisatiecoaching.nl)).

*Tip 13*

*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 14*

*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.

Andere manieren zijn:

- Vraag Aanjagers eens om bij andere teams te vertellen over de aanpak, over hoe hun team de dialoog voert en wat daarbij hun rol is.
- Laat de bestuurder regelmatig een column of blog schrijven; bijvoorbeeld in het personeelsblad, op het intranet of een ander kanaal.
- Onderzoek of, en zo ja waar je de dialoog over gevoelens van onveiligheid expliciet kunt opnemen als onderdeel van het jaarplan.