



cnv



Handreiking sociale veiligheid op de werkvloer



Inhoud

1 Inleiding	3
2 Resultaten	5
3 Belangrijkste data uit de ledenenquête per thema	5
4 Op basis van deze resultaten en conclusies doet CNV de volgende aanbevelingen	8
5 Wat doet CNV zelf?	10

1 | Inleiding

CNV werkt aan een inclusieve en veilige arbeidsmarkt waarin iedereen gelijke kansen heeft. Bewuste en onbewuste ongelijke behandeling op de werkvloer én in het aannamebeleid kunnen een belemmering zijn voor de participatie van veel verschillende mensen.

Dit vraagt van CNV om op verschillende niveaus in te zetten op het voorkomen, agenderen en tegengaan van ongelijke behandeling. Daarnaast is het actief bevorderen van inclusief werkgeverschap ook van belang. Iedereen moet veilig kunnen werken. Helaas is dit niet altijd het geval. Dagelijks zijn er medewerkers die worden geconfronteerd met discriminatie, agressie of een gevoel van onveiligheid/ongelijkheid.

Dit moet en kan anders. In een inclusieve organisatie zijn medewerkers in staat met plezier zich te richten op de werkzaamheden waar ze voor opgeleid en gekwalificeerd zijn. **Ongeacht cultuur, religie, sekse, seksuele oriëntatie, uiterlijke kenmerken, leeftijd, mentaal/fysiek vermogen, nationaliteit en etniciteit.** Organisaties in de publieke sector hopen we met dit document te stimuleren om aan de slag te gaan met het bevorderen van sociale veiligheid op de werkvloer. In deze whitepaper presenteert CNV een grootschalige enquête in de publieke sectoren, waarin percepties en ervaringen met betrekking tot diversiteit, inclusie en sociale veiligheid op de werkvloer werden onderzocht.

In deze whitepaper lees je meer over de inclusieve en veilige arbeidsmarkt en begeleiding die het CNV biedt.



SOCIALE EN FYSIEKE VEILIGHEID

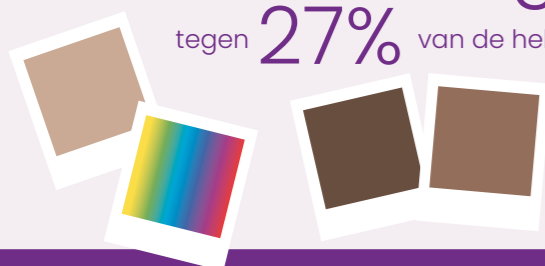


Zo'n **38%** heeft zich wel eens **onveilig gevoeld** door iemand waarmee ze direct samenwerken en **62%** heeft zich wel eens **geïntimideerd gevoeld** op het werk. Bij beide antwoorden staat 'door mijn leidinggevende' bovenaan.



78% van de werknemers voelt zich (grotendeels) thuis op het werk. Bij Nederlanders met een migratieachtergrond is dat **56%**.

Nederlanders met een **migratieachtergrond** en werknemers die zich identificeren als **LHBTIQ+**, ervaren vaker discriminatie en **ongelijke behandeling** tijdens hun werk: **55%** en **37%** tegen **27%** van de hele groep respondenten.



Een derde van de respondenten weet dat de MR/OR actief bezig is met sociale en fysieke veiligheid.

54% vindt zijn of haar team (heel) divers, **46%** vindt dat niet zo of helemaal niet. Vooral op culturele achtergrond mag het diverser, vindt een kwart.



geen verschil in behandeling

Op de stelling 'Ik voel geen verschil tussen mij en mijn directe collega's' zegt **67%** (helemaal) eens, bij Nederlanders met een migratieachtergrond is dat maar **41%**.



Bijna **90%** geeft aan dat er een **vertrouwenspersoon** is.

In **Zorg & Welzijn** heeft **55%** van de medewerkers wel eens te maken gehad met **agressie en geweld**, tegen **39%** van de werknemers in **onderwijs** en **33%** in **overheid & publieke diensten**.



Van de werkenden met een **fysieke beperking** (rolstoel, slechthorend, slechtziend) ervaart een groter deel zich wel eens gediscrimineerd en ongelijk behandeld dan respondenten zonder fysieke beperking (**35% tegen 27%**). Een derde voelde zich bovendien wel eens geïntimideerd door directe collega's, tegen 18% van de hele groep respondenten.

Ruim **een kwart** heeft ooit melding gemaakt van een onveilige situatie, maar **17%** heeft geen idee waar ze een klacht zouden moeten indienen.



Resultaten

De enquête had als doel inzicht te verkrijgen in de huidige stand van zaken met betrekking tot deze belangrijke kwesties en om eventuele knelpunten en behoeften te herkennen. Door de deelname van een aanzienlijk aantal leden konden we een representatief beeld krijgen van de situatie en bieden de resultaten waardevolle inzichten voor verdere actie en beleidsvorming. De enquête is uitgezet onder CNV-leden werkzaam in de publieke sector.

Van de ruim 7.000 respondenten werkt 40% in het onderwijs, 27% bij de overheid en publieke diensten en 33% in zorg en welzijn. 62% van alle respondenten is vrouw. Voor zorg en welzijn is het 79%. De helft van alle respondenten heeft een hbo-opleiding afgerond. Zo'n 38% heeft zich wel eens onveilig gevoeld door iemand waarmee ze direct samenwerken en 62% heeft zich wel eens geïntimideerd gevoeld op het werk. Bij beide antwoorden staat 'door mijn leidinggevende' bovenaan. 78% van de werknemers voelt zich (grotendeels) thuis op het werk. Bij Nederlanders met een migratieachtergrond is dat 56%. Nederlanders met een migratieachtergrond en werknemers die zich identificeren als LHBTIQ+, ervaren vaker discriminatie en ongelijke behandeling tijdens hun werk: 55% en 37% tegen 27% van de hele groep respondenten.

Belangrijkste data uit de ledenenquête per thema

Diversiteit, inclusie en discriminatie

In een steeds diverser wordende samenleving is het belangrijk dat de publieke sectoren inclusieve en diverse werkplekken zijn. Dit betekent dat iedereen zich welkom, gerespecteerd en gewaardeerd moet voelen.

"Ik schrik er soms van hoe schaamteloos sommige collega's in de lerarenkamer over studenten en collega's praten. Racisme, seksisme, homofobie, transfobie, het komt allemaal voorbij. Dit zijn mensen die voor een veilig leerklimaat voor alle studenten moeten zorgen."

Deelnemer aan ledenonderzoek

Bron: CNV Connectief-ledenpeiling juli/aug 2023

In de enquête heeft CNV daarom een aantal vragen voorgelegd aan de leden specifiek over diversiteit, inclusie en ervaren discriminatie. We hebben de respondenten gevraagd om hun mening en ervaring te geven over een aantal aspecten van inclusie en diversiteit, zoals de diversiteit van verschillende werkplekken in de zorg, het onderwijs, de overheid en de ervaringen van mensen met een verschillende achtergrond in deze sectoren.

46% vindt haar/zijn team niet zo of helemaal niet divers. Van de ondervraagden zou daarom 50% ook graag meer diversiteit willen zien op de werkvloer. Een groot deel daarvan ziet graag meer diversiteit op basis van culturele achtergrond. Meest ervaren diversiteit in huidige werksituatie is op leeftijd. Er is gelukkig vaak sprake van acceptatie voor verschillende diversiteitsaspecten op de werkplek, maar er is zeker nog ruimte voor verbetering.

Helaas moeten er ook nog echt stappen gezet worden. 27% van de respondenten heeft ooit een vorm van discriminatie/ongelijke behandeling tijdens het werk ervaren. Meerdere respondenten (18%) geven aan het gevoel te hebben dat niet iedereen gelijke kansen heeft op het werk, ongeacht achtergrond. Ook heeft 13% het gevoel dat de organisatie weinig tot geen inclusie bevordert of werknemers beschermt tegen ongelijke behandeling.

Agressie

Agressie komt helaas vaak voor en mag nooit genormaliseerd worden. Organisaties hebben de verantwoordelijkheid om goed beleid te maken op preventie. Bij een incident is ondersteuning vanuit de organisatie (met name vanuit de leidinggevende) cruciaal. Binnen elke organisatie met een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) is het van belang om te bezien of dit een concreet, actueel en passend plan van aanpak heeft. In zorg en welzijn heeft 55% van de medewerkers wel eens te maken gehad met agressie en geweld, tegen 39% van de werknemers in onderwijs en 33% in overheid en bij publieke diensten.

Bijna 40% van alle respondenten heeft zich wel eens onveilig gevoeld door iemand waarmee ze direct samenwerkten. 26% heeft ooit een vorm van intimidatie ervaren door een leidinggevende.

“Je voelt je wel eens onveilig als je voor jezelf op komt. Dat je zaken bespreekbaar maakt binnen de organisatie, waar je zelf vervolgens op aangesproken wordt. Er worden door anderen dingen ingevuld en er vind intimidatie plaats. Het is jammer dat in vergaderingen alleen werkgerelateerde inhoudelijke zaken besproken worden en onderwerpen als dit vermeden worden.”

Deelnemer aan ledenonderzoek

Meldingen en klachten

Voor de kwaliteit van de werkomgeving is de mate van sociale veiligheid die er heerst van groot belang. Werknemers moeten zich niet alleen gewaardeerd voelen om hun inzet, door bijvoorbeeld verhoging van het loon, maar ook beschermd zijn tegen elke vorm van ongewenst gedrag.

De enquête werpt licht op een zorgwekkend feit: een significant deel van de respondenten (23%), blijkt niet volledig op de hoogte te zijn van de protocollen met betrekking tot het melden van onveilige situaties op de werkplek.

Het laat ook zien dat terwijl 27% van de ondervraagden ooit een melding heeft gedaan van een onveilige situatie, zo'n 20% ervoor koos dit niet te melden. Dat kan gevolg zijn van de culturele en structurele barrières die sommige werknemers ervan weerhouden om hun zorgen kenbaar te maken.

17% van de respondenten weet niet waar ze een melding of klacht kunnen indienen met betrekking tot een onveilige werksituatie. Dit kan getuigen van een gebrek aan communicatie en helderheid over de verantwoordelijkheden van zowel werknemers als werkgevers in dergelijke gevallen.

Deze bevindingen benadrukken de noodzaak om de klachtprotocollen en interne communicatie hierover te verbeteren. Duidelijke procedures voor afhandeling met toepassing van veilige hoor en wederhoor zijn essentieel. Bij klachten tussen medewerkers en leidinggevenden dient de machtsverhouding te worden meegewogen. Dit is cruciaal voor een werkplekcultuur die sociale veiligheid waarborgt.

Vertrouwenspersoon

9% van de respondenten heeft geen zicht op de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon. Het verdient aanbeveling om als organisatie goed na te denken over het aanstellen van een intern of extern vertrouwenspersoon. Dit is contextafhankelijk. Het is belangrijk na te gaan wat past in de eigen organisatiecultuur.

Maar alleen een vertrouwenspersoon aangesteld hebben is niet genoeg. Zorg dat personeel weet wanneer en hoe ze terecht kunnen bij de vertrouwenspersoon. Maak duidelijk dat dit toegankelijk en vertrouwelijk is, zorg ook dat de toegang tot vertrouwenspersoon open en uitnodigend is.

Medezeggenschap (OR/MR/GMR/PVT etc.)

51% antwoordt ontkennend op de vraag of medezeggenschap zichtbaar bezig is met het onderwerp sociale en fysieke veiligheid. Bij 18% communiceert de medezeggenschap hier duidelijk over richting medewerkers. Bij 16% worden medewerkers betrokken op dit thema door de medezeggenschap.

Werving en selectie

Medezeggenschap heeft instemmingsrecht op aannamebeleid/aanstellingsbeleid. Van de ondervraagden heeft 60% geen zicht of er bij het werven en selecteren van nieuw personeel rekening wordt gehouden met diversiteit en inclusie. Bijna 20% van de respondenten geeft aan dat er bij het werven en selecteren van nieuw personeel geen rekening wordt gehouden met diversiteit en inclusie.

Op basis van deze resultaten en conclusies doet CNV de volgende aanbevelingen

Aanbevelingen voor medezeggenschapsorganen (OR, MR, GMR, PVT etc.):

- **Vergroot de betrokkenheid bij diversiteits- en inclusie-initiatieven.** De medezeggenschap kan een actievere rol spelen in het bevorderen van een diverse en inclusieve werkomgeving door het aanmoedigen van open discussies, het organiseren van bewustwordingssessies en het bevorderen van beleidsmaatregelen die diversiteit en inclusie ondersteunen.
- **Monitoring en evaluatie van beleidsimplementatie.** De medezeggenschap moet regelmatig de implementatie van diversiteits- en inclusiebeleid monitoren en evalueren om ervoor te zorgen dat deze effectief worden uitgevoerd en de beoogde resultaten bereiken. Het is belangrijk om feedback van werknemers te verzamelen en hun ervaringen en suggesties serieus te nemen.
- **Bevordering van een veilige en respectvolle werkomgeving.** De medezeggenschap moet actief streven naar het creëren van een werkomgeving waarin alle werknemers zich veilig, gerespecteerd en gewaardeerd voelen. Dit omvat het aanpakken van meldingen over onveilige situaties, discriminatie en ongelijke behandeling, en het ondersteunen van werknemers bij het indienen van klachten en het vinden van passende oplossingen.
- **Samenwerking met HR en het management.** De medezeggenschap moet nauw samenwerken met HR-professionals en het management om ervoor te zorgen dat diversiteit, inclusie en veiligheid op de werkvloer prioriteiten blijven binnen de organisatie. Dit kan onder meer inhouden dat er regelmatig overleg plaatsvindt, gezamenlijke initiatieven worden ontwikkeld en beleidsmaatregelen worden geïmplementeerd.



Aanbevelingen voor HR-professionals:

- **Ontwikkeling van inclusief wervings- en selectiebeleid.** HR-professionals moeten een actieve rol spelen bij het ontwikkelen en implementeren van inclusief wervings- en selectiebeleid dat diversiteit bevordert en ervoor zorgt dat alle kandidaten gelijke kansen krijgen tijdens het wervingsproces.

- **Training en ontwikkeling van medewerkers.** HR-professionals kunnen trainingen en workshops organiseren over diversiteit, inclusie en respectvolle samenwerking om het bewustzijn te vergroten en een cultuur van inclusie te bevorderen binnen de organisatie. Dit kan onder meer inhouden dat er trainingen worden gegeven over culturele competentie, vooroordelen en stereotypen, en effectieve communicatie. Uiteraard nadat HR-professionals eerst zelf voldoende bewust zijn van deze onderwerpen.
- **Ondersteuning bij meldingen en klachten.** HR-professionals moeten werknemers ondersteunen bij het indienen van meldingen en klachten over onveilige situaties, discriminatie en ongelijke behandeling. Dit omvat het bieden van vertrouwelijke ondersteuning, het faciliteren van gesprekken tussen betrokken partijen, en het nemen van passende maatregelen om de problemen aan te pakken. Duidelijke procedures voor afhandeling met toepassing van veilige hoor en wederhoor zijn hierbij essentieel. Bij klachten tussen medewerkers en leidinggevenden dient de machtsverhouding te worden meegewogen.
- **Monitoring en evaluatie van diversiteits- en inclusie-initiatieven.** HR-professionals moeten de implementatie van diversiteits- en inclusie-initiatieven monitoren en evalueren om ervoor te zorgen dat deze effectief zijn en de beoogde resultaten bereiken. Dit kan onder meer inhouden dat er regelmatig feedback wordt verzameld van werknemers, het analyseren van personeelsgegevens en het identificeren van eventuele knelpunten of lacunes in het beleid.

Deze aanbevelingen zijn bedoeld als startpunt voor verdere discussie en actie om een werkomgeving te creëren waarin alle medewerkers zich gewaardeerd, gerespecteerd en veilig voelen.

Door deze aanbevelingen op te volgen, kunnen zowel de medezeggenschapsorganen als HR-professionals hun rol pakken bij het bevorderen van sociale veiligheid op de werkvloer.

Elke sector dient een stevig stelsel voor sociale veiligheid van werknemers te implementeren, met nadruk op een sociaal veilige en inclusieve werkomgeving. Het is cruciaal om pesten, intimidatie, discriminatie, racisme, seksuele intimidatie en druk op werknemers strikt te verbieden.

Sectoren kunnen leren van de afspraken in de cao Rijk 2022-2024, zoals pilots met personeelsraadgevers om behoeften te evalueren. Het instellen van een onafhankelijke integriteitscommissie, met een calamiteitenprocedure voor acute situaties, zoals ernstige druk of grensoverschrijdend gedrag, wordt sterk aanbevolen. Deze commissie moet snel kunnen handelen en direct de hoogst leidinggevende informeren indien nodig. Een gezonde, sociaal veilige werkcultuur is essentieel voor goed functioneren. Leidinggevenden moeten een voorbeeldfunctie vervullen, en het management dient meer aandacht te besteden aan sociale veiligheid. Transparantie en bescherming van werknemers moeten

Een gezonde, sociaal veilige werkcultuur is essentieel voor goed functioneren. Leidinggevenden moeten een voorbeeldfunctie vervullen, en het management dient meer aandacht te besteden aan sociale veiligheid. Transparantie en bescherming van werknemers moeten prioriteit hebben, met ruimte voor tegenspraak en reflectie. Sectorale fondsen en programma's voor dialoog en ethiek kunnen hierin ondersteunend zijn.

prioriteit hebben, met ruimte voor tegenspraak en reflectie. Sectorale fondsen en programma's voor dialoog en ethiek kunnen hierin ondersteunend zijn.

Wat doet CNV zelf?

Ook aan de cao-onderhandelingstafel besteedt CNV aandacht aan sociale veiligheid en inclusie, zoals hierboven genoemd bij de cao Rijk. Daarnaast zijn in een aantal cao's afspraken opgenomen over diversiteitsuren, waarbij werknemers vrij kunnen nemen op feestdagen die voor hen belangrijk zijn, bijvoorbeeld Keti Koti of het Suikerfeest.

Leden van CNV hebben invloed op de totstandkoming van hun cao en kunnen hun stem uitbrengen als er een onderhandelingsresultaat wordt bereikt. Heb jij een suggestie voor jouw cao? Neem dan contact op met de onderhandelaar voor jouw cao. Contactgegevens vind je onderaan elke cao- pagina op de website.

“Ook ik werd meegezogen in die negatieve bedrijfscultuur. Het is verleidelijk om met een cultuur mee te doen om zo jouw eigen acceptatie te borgen, waarbij je mensen beschadigt die het erg goed met jou voor hebben. Ik heb daar spijt van.”

Deelnemer aan ledenonderzoek



Meer informatie

Lees meer over diversiteit en inclusie op onze themapagina. Hier vind je ook de contactgegevens van de beleidsadviseurs van CNV die zich met dit onderwerp bezighouden:

→ <https://www.cnvconnectief.nl/themas/diversiteit-inclusie-sociale-veiligheid/#menu-advice>



Scan de QR-code

Lees meer over veilig en gezond werken op onze themapagina:

→ <https://www.cnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/>





cop. 2024

Bezoekadres
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

Postadres
Postbus 2510
3500 GM Utrecht

info@cnv.nl
030 751 1003

cnv.nl